

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Využití strukturální pomoci EU prostřednictvím Operačního programu

Zaměstnanost 2014 – 2020 na příkladu vybraného projektu

Use of the EU Structural Aid through the Operational Programme

Employment 2014 – 2020 in the Case of a Sample Project

Student: Bc. Veronika Patyková

Vedoucí diplomové práce: Ing. Michaela Staníčková, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra evropské integrace

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Veronika Patyková**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **6210T004 Eurospráva**
Téma: **Využití strukturální pomoci EU prostřednictvím Operačního programu
Zaměstnanost 2014–2020 na příkladu vybraného projektu
Use of the EU Structural Aid through the Operational Programme
Employment 2014–2020 in the Case of a Sample Project**

Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Východiska politiky zaměstnanosti v podmínkách Evropské unie a České republiky
 3. Socioekonomická analýza regionu NUTS 2 Moravskoslezsko a vymezení Operačního programu Zaměstnanost 2014–2020
 4. Žádost o podporu projektu „Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko“ prostřednictvím systému MS2014+
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratek
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program Zaměstnanost 2014-2020*. Praha: MPSV, 2015. 213 s.
PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. *A Guide to the Project management Body of Knowledge (PMBOK Guide)*. 5th ed. Newtown (PA): PMI, 2013. 589 s. ISBN 978-19-355-8967-9.
WALLACE, H., M. A. POLLACK and A. R. YOUNG. *Policy-Making in the European Union*. 7th ed. Oxford: Oxford University Press, 2015. 664 s. ISBN 978-0-19-968967-5.

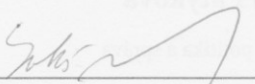
Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

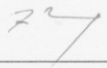
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Michaela Staničková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 21.04.2017



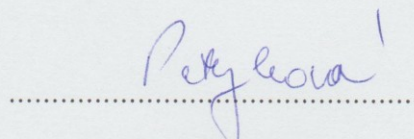

Ing. Lukáš Melecký, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Místopřísežné prohlášení

"Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně."

V Ostravě dne 14. července 2017



Bc. Veronika Patyková

Tímto bych chtěla poděkovat paní Ing. Michaelle Staníčkové, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za odborné vedení a pomoc, cenné rady, věnovaný čas a ochotu.

Obsah

1.	Úvod	5
2.	Východiska politiky zaměstnanosti v podmínkách Evropské unie a České republiky ..	7
2.1	Východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie	7
2.1.1	Základy a vývoj politiky zaměstnanosti v Evropské unii	9
2.1.2	Nástroje a strategie politiky zaměstnanosti v rámci Evropské unie	15
2.1.2.1	Finanční nástroje	19
2.1.3	Trh práce v Evropské unii	22
2.2	Politika zaměstnanosti v České republice	25
2.2.1	Základy a vývoj politiky zaměstnanosti v České republice	26
2.2.1.1	Implementace evropského práva do národní legislativy	28
2.2.1.2	Státní politika zaměstnanosti	29
2.2.2	Nástroje a strategie politiky zaměstnanosti v rámci České republiky	31
2.2.3	Trh práce v České republice	33
2.3	Politika zaměstnanosti v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko	35
2.3.1	Nástroje a strategie politiky zaměstnanosti v rámci regionu NUTS 2 Moravskoslezsko	36
2.3.2	Trh práce v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko	39
3.	Socioekonomická analýza regionu NUTS 2 Moravskoslezsko a vymezení Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020	41
3.1	Socioekonomická analýza regionu NUTS 2 Moravskoslezsko	43
3.1.1	Všeobecná charakteristika regionu	43
3.1.2	Demografické složení	45
3.1.3	Ekonomicko-sociální prostředí	46
3.1.4	Integrace regionu v rámci Evropské unie	50
3.2	Operační program Zaměstnanost	52
3.2.1	Specifikace Operačního programu Zaměstnanost	52

3.2.2	Prioritní osy, cíle a investiční priority Operačního programu Zaměstnanost.....	53
3.2.2.1	Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	54
3.2.2.2	Prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou	55
3.2.2.3	Prioritní osa 3 – Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	56
3.2.2.4	Prioritní osa 4 – Efektivní veřejná správa	56
3.2.2.5	Prioritní osa 5 – Technická pomoc	57
3.2.3	Implementační zajištění realizace Operačního programu Zaměstnanost	58
4.	Žádost o podporu projektu „Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko“ prostřednictvím systému MS2014+	60
4.1	Projektový záměr a analýza dotačních příležitostí	60
4.2	Výzva č. 03_15_010 „Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“	62
4.3	Žádost o podporu projektu „Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko“	65
5.	Závěr.....	80
	Seznam literatury.....	82
	Seznam zkratk	89
	Seznam tabulek, grafů a obrázků	
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1. Úvod

Politika zaměstnanosti představuje v rámci integračního uskupení, jakým je Evropská unie, specifickou oblast. Na jedné straně se jedná o stěžejní politiku, jejíž fungování a prosperita je primárním zájmem nejen každého státu, ale také regionů a municipalit. Na druhou stranu je to ve smyslu kompetencí ze strany Evropské unie jedna z oblastí, v rámci kterých má pouze koordinační pravomoci. V okamžiku, kdy se daná ekonomika či oblast potýká s problémy spojenými s vysokou mírou nezaměstnanosti, dá se očekávat, že se objeví projevy také v oblastech sociálních věcí, jakož i v oblastech politiky hospodářské a to z důvodu vysoké provázanosti vztahů a efektů působících mezi těmito politikami navzájem. Podpora a investice do politiky zaměstnanosti jsou tedy klíčovým aspektem, především ve vztahu k demografickým trendům posledních let. Populace, nejen v České republice či Evropě, stárne, což vyžaduje vyšší výdaje v oblasti sociálního a důchodového zabezpečení, zároveň ale narůstá věk odchodu do starobního důchodu. V tom spočívá problém – starší generace občanů nejsou ve většině případů znalí moderních technologií, postupů a metod, a ztrácí tak krok oproti mladším uchazečům o zaměstnání. Přestože Česká republika nedosahuje ve srovnání s ostatními členskými státy Evropské Unie nijak vysokých hodnot v míře nezaměstnanosti a řadí se spíše mezi státy dosahující nejlepších výsledků, situace uvnitř státu je poněkud jiná.

Díky existenci regionální politiky Evropské unie je Česká republika, jakož i její regiony či obce, schopna získat finanční podporu na řešení strukturálních problémů s cílem vyrovnat se vyspělejšími regionům Unie. V současném období se tak děje prostřednictvím Evropských strukturálních a investičních fondů, přičemž v oblasti politiky zaměstnanosti, trhu práce a sociálních věcí je nejvýznamnějším nástrojem Evropský sociální fond. Mezi další strukturální a investiční fondy se pak řadí Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova, Evropský rybářský a námořní fond a Fond soudržnosti. Česká republika je členem Evropské unie od 1. května roku 2004, tedy již třináct let, a za tu dobu měla možnost prostřednictvím regionální politiky Evropské unie a těchto fondů získat prostředky na podporu množství projektů.

Cílem diplomové práce je nastínit fungování politiky zaměstnanosti na regionální, národní i evropské úrovni. Stěžejním cílem práce je následně na základě analýzy dotačních příležitostí identifikovat vhodný dotační titul pro zpracování projektové žádosti o podporu, a to prostřednictvím monitorovacího systému MS2014+, modulu pro žadatele a příjemce

(IS KP+), jenž představuje pro období 2014 – 2020 v České republice základní platformu pro vypracování, podávání a správu žádostí o podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů. Stěžejní metodou, jež byla využita za účelem naplnění cíle diplomové práce, je metoda projektového cyklu (*Project Cycle Management*). Tato metoda je uplatňována v rámci projektového managementu na úrovni Evropské unie.

Diplomová práce je rozdělena do tří tematických kapitol, doplněných o úvod a závěr. V rámci první tematické kapitoly jsou popsána východiska, vývoj a formování politiky zaměstnanosti, a to na úrovni Evropské unie, České republiky. Dále jsou v této kapitole vymezeny nástroje a strategie přijaté v rámci politiky zaměstnanosti a popsána situace na trhu práce na úrovni regionální, národní i evropské. Druhá tematická kapitola je zaměřena na socioekonomickou analýzu regionu NUTS 2 Moravskoslezsko a druhá část této kapitoly je zaměřena na vymezení Operačního programu Zaměstnanost, jakožto stěžejního dotačního titulu pro projekty zaměřené na problematiku politiky zaměstnanosti. Ve třetí tematické kapitole se pak práce, po základním vymezení projektového záměru a analýze dotačních příležitostí, orientuje na identifikaci vhodné výzvy a následně obsahuje vypracovanou žádost o podporu projektu v systému MS2014+.

Diplomová práce vychází z odborné literatury, zabývající se problematikou zaměstnanosti, nezaměstnanosti, trhu práce a regionální politikou, a to jak v České republice, tak v Evropské unii. Informace obsažené v této práci byly získány z odborných knih a zejména ze strategických a programových dokumentů zveřejňovaných jednotlivými institucemi na krajské, národní i evropské úrovni. Údaje uvedené v praktické části práce jsou pro účel zpracování projektu smyšleny, nejedná se o reálné osoby, kontakty ani adresy. Číselné údaje byly v rámci projektu také smyšleny, vychází však z reálných hodnot na trhu práce, zboží a služeb.

2. Východiska politiky zaměstnanosti v podmínkách Evropské unie a České republiky

Politika zaměstnanosti je nedílně spjata se sociální politikou, jakož i s politikou hospodářskou. Tvůrcem politiky zaměstnanosti je především stát, ale na její podobě se ve velké míře podílí také zaměstnavatelé a odbory¹. Jednou ze snah politických subjektů, reprezentujících ať už jednotlivé státy či integrační uskupení, je mimo jiné zajistit, aby míra zaměstnanosti byla co nejvyšší, a to jak ze sociálních, tak i politických a ekonomických důvodů². Úlohou státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovní síle, efektivní využití zdrojů na trhu práce a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

V rámci integračních uskupení svrchovaných států je zpravidla problematika sociálních věcí a zaměstnanosti oblastí, v níž je velmi obtížné přijímat a uskutečňovat společné kroky. Nejinak je tomu i na poli *Evropské unie* (European Union, EU), jelikož každý členský stát má své odlišné historické tradice, vývoj a možnosti realizace této politiky. S tím souvisí i fakt, že ne všechny členské státy mají stejný názor na to, jakou podobu by měla politika v oblasti sociálních věcí, jakož i zaměstnanosti, mít. Některé státy upřednostňují tzv. maximalistický model, který spočívá v co největší harmonizaci daných oblastí a politik (např. Francie, Švédsko), jiné státy naopak usilují o zachování co nejvíce kompetencí v sociálních oblastech v rukou členských států (především Velká Británie, také Česká republika).

2.1 Východiska politiky zaměstnanosti Evropské unie

Politika zaměstnanosti nespadá mezi výlučné pravomoci Evropské unie a hlavní odpovědnost za provádění spočívá v rukou jednotlivých členských států, přesto normy ze strany Unie ve značné míře ovlivňují její vývoj. Jinými slovy, politika zaměstnanosti se řadí mezi oblasti, v nichž má EU pravomoc přijímat opatření, na jejichž základě jsou členské státy povinny

¹ V rámci politiky zaměstnanosti se pro tyto tři zainteresované strany používá pojem „tripartita“. V České republice vede tripartitní jednání iniciativní a dohodovací orgán vlády, *Rada hospodářské a sociální dohody*.

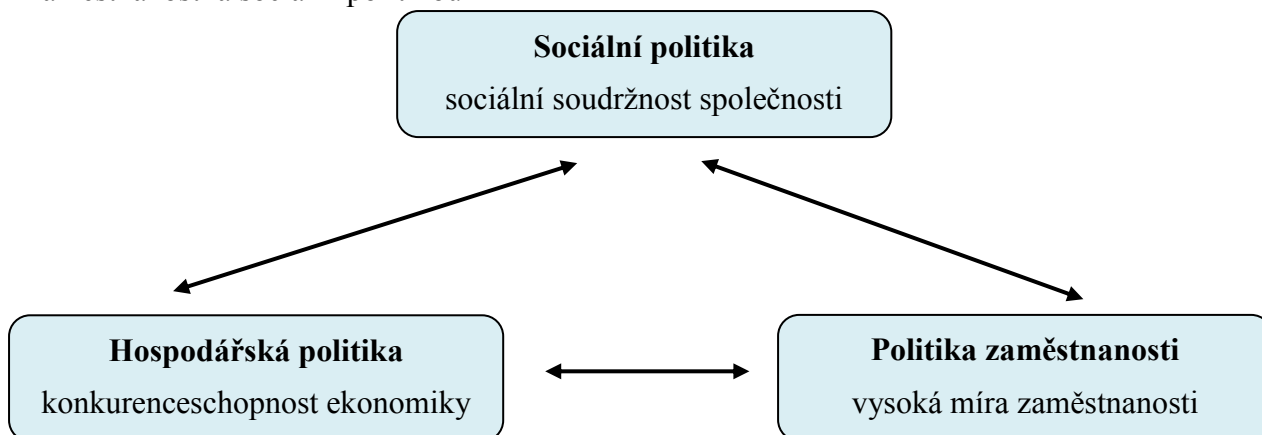
² Příznivý vývoj v sociální oblasti je spojen s pozitivním ekonomickým vývojem. Prostřednictvím vysoké míry zaměstnanosti je příznivě ovlivněn hospodářský růst a konkurenceschopnost. Naopak v případě vysoké míry nezaměstnanosti dochází kromě materiální chudoby také k závažným sociálním dopadům, jako je vyloučení nezaměstnaných osob z participace na sociálním a ekonomickém životě, jakož i k psychickým dopadům na osoby postižené nezaměstnaností, například ve formě ztráty pracovních návyků, rezignace na hledání práce, možnost vzniku závislostí apod. Zároveň vzniká také potřeba vynaložit více prostředků na podporu nezaměstnaných osob.

koordinovat své národní politiky³. Tato skutečnost vychází z článku 5 *Smlouvy o fungování Evropské unie* (Treaty on the Functioning of the European Union, SFEU).

Jak bylo řečeno výše, jednotlivé členské státy⁴ Evropské unie mají rozdílné přístupy k sociální politice i politice zaměstnanosti. Tento fakt znemožňuje uplatnění principu subsidiarity v sociální oblasti. V rámci úspěšného fungování *jednotného vnitřního trhu* (Single European Market, SEM – JVT) je ale nezbytně nutné do určité míry snížit rozdílnosti mezi členskými státy také v sociálních oblastech, z toho důvodu je EU oprávněna v rámci této oblasti aplikovat princip *otevřené metody koordinace* (Open Method of Coordination, OMC – OMK) sociálních systémů členských států.

Sociální politika se v rámci EU vyvíjela na základě prohlubování integrace, zároveň ale nikdy nepředstavovala oblast, která by byla primárním cílem integrace. Předpokladem bylo, že hospodářská integrace není nutně provázána s integrací sociální sféry, v praxi se ovšem ukázalo, že sociální politiku nelze od té hospodářské zcela jasně oddělit (Brdek, Jírová, Krebs, 2002). Tyto oblasti se vzájemně ovlivňují a vztah mezi politikou zaměstnanosti, sociální politikou a hospodářskou politikou je znázorněn na obrázku 2.1.

Obrázek 2.1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou



Zdroj: Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009; vlastní zpracování, 2016

Cílem hospodářské politiky je v dlouhodobém horizontu dosahovat ekonomického růstu a konkurenceschopnosti. **Cílem sociální politiky a politiky zaměstnanosti** je dosahovat vysoké míry zaměstnanosti obyvatelstva a zároveň zajistit občanům přiměřenou kvalitu života, s cílem vytvořit stabilní a soudržnou společnost. Účinná sociální politika je závislá

³ Dle užívané terminologie se jedná o oblasti politik s tzv. podpůrnými, koordinačními a doplňkovými pravomocemi ze strany EU.

⁴ Jedná se již o 28 členských států EU.

na výkonnosti ekonomiky a výše získaných prostředků pro potřeby sociální sféry závisí na efektivitě hospodářské politiky (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

2.1.1 Základy a vývoj politiky zaměstnanosti v Evropské unii

První pokusy o vytvoření základů společné politiky zaměstnanosti v rámci evropské integrace lze datovat již od 50. let 20. století. Pracující občané *Evropského společenství uhlí a oceli* (The European Coal and Steel Community, ECSC – ESUO) tehdy měli možnost využívat pomoc při přeškolení pracovníků. Podpora se týkala osob zaměstnaných v odvětví uhelného průmyslu a ocelářství, jejichž pracovní místa byla ohrožena restrukturalizací průmyslu.

Evropské hospodářské společenství

Skutečné základy v sociální oblasti pak představuje *Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství* (Treaty Establishing The European Economic Community, The EEC Treaty – Smlouva o EHS)⁵ z roku 1957, v níž je podpora životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti vytyčena jako základní cíl Společenství. Dále se v člancích 117 – 122 Smlouvy o EHS uvádí, že by měla být zavedena užší spolupráce mezi členskými státy Společenství v sociálních oblastech, přičemž jedním z uvedených specifíků je také apel na členské státy, aby uplatňovaly princip rovného odměňování za stejnou práci u mužů i u žen.

Články 123 – 128 Smlouvy o EHS pak představují smluvní základy pro vytvoření *Evropského sociálního fondu* (European Social Fund, ESF), který se stal jedním z hlavních nástrojů v boji proti nezaměstnanosti. I přestože byl ESF zřízen velmi rychle, faktem je, že po mnoho let od jeho vzniku bylo učiněno jen velice málo k naplnění článků 117 – 122 Smlouvy o EHS a dosažení požadovaných efektů. Výjimkou byl určitý pokrok v oblastech spojených se zaměstnaností týkající se například pracovních podmínek, nároku na dávky v nezaměstnanosti a rovných příležitostí. Tento vývoj byl zapříčiněn především díky přijaté legislativě a judikatuře Soudního dvora Evropských Společenství⁶ (Nugent, 2010).

⁵ Neboli Římská smlouva.

⁶ V roce 1957 byl dle Římských smluv Soudní dvůr ESUO nahrazen Soudním dvorem Evropských Společenství, který byl společný pro ESUO, EURATOM a EHS. Později byl přejmenován na Soudní dvůr Evropské Unie.

V roce 1957 byl také založen *Evropský hospodářský a sociální výbor* (European Economic and Social Committee, EESC – EHSV), poradní orgán s cílem poskytovat odborné poradenství hlavním institucím Společenství⁷, prostřednictvím předkládání stanovisek k návrhům právních předpisů či stanovisek z vlastní iniciativy, a to týkající se oblastí jako jsou politika zaměstnanosti, sociální záležitosti, rovné příležitosti či veřejné zdraví (Evropský hospodářský a sociální výbor, 2016).

Jednotný evropský akt

Jak již bylo řečeno, projekt jednotného vnitřního trhu je spojen také se sociální politikou. *Jednotný evropský akt* (Single European Act, SEA – JEA) z roku 1985 byl první stěžejní revizí Římské smlouvy. Akt obsahoval řadu významných reforem s cílem vytvořit do 31. prosince 1992 jednotný trh Společenství. Jedním z významných úkolů v rámci JVT bylo vytvoření tzv. **evropského sociálního prostoru**, ve kterém by postupně docházelo ke snižování rozdílů mezi členskými státy a jednotlivými regiony. JEA zakotvil do Smlouvy ustanovení o harmonizaci podmínek ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Dále JEA formálně zavedl povinnost *Evropské Komise* (European Commission, EC – EK) vést sociální dialog. Z důvodu rozporu mezi maximalistickým a minimalistickým přístupem jednotlivých členských zemí ve vztahu k sociálním záležitostem JEA neobsahuje konkrétní koncepci sociální politiky. Přesto však navázal na zakládající dokumenty Společenství v rámci myšlenky, že hospodářský rozvoj není možné realizovat bez sociálních souvislostí (Palíšková, 2014).

Charta základních sociálních práv pracujících

V roce 1989 pak nastal stěžejní zvrat v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti Společenství, když Evropská komise vypracovala *Chartu základních sociálních práv pracujících*⁸ v souvislosti s přesvědčením, že projekt jednotného vnitřního trhu by měl mít také určitou **sociální dimenzi**. V době vzniku charty se Společenství stále více orientovalo na politiku zaměstnanosti v rámci podpory ekonomického růstu. Zaměstnanost měla v té době v důsledku nepříznivého hospodářského vývoje v jednotlivých členských státech sestupnou

⁷ Evropské komisi, Evropské radě a Evropskému parlamentu.

⁸ Také známá jako Sociální charta. Podepsána byla jedenácti členskými státy Evropského společenství s výjimkou Velké Británie, která nesouhlasila se zakotvením přílišné ochrany práv pracujících, vedoucí k poškozování zájmů zaměstnavatelů a oslabení konkurenceschopnosti podniků. V důsledku toho Charta nebyla prvotně přijata jako právně závazný dokument, obsažená ustanovení měla pouze doporučující charakter. Od samého počátku však představovala významný nástroj pro zajištění sociálních práv občanů Společenství a později také posloužila jako základ revize Římské smlouvy a budoucí úmluvy o sociální politice → Amsterodamskou smlouvou tak prakticky nabyla právní závaznosti (Palíšková, 2014).

tendenci. Charta byla poněkud obecné povahy a terminologie, přesto obsahovala základní principy, které by měly být aplikovány v rámci dvanácti hlavních témat. Jak uvádí Nugent (2010), mezi sociální práva⁹ obsažena v Chartě patří například:

- právo na zaměstnání,
- právo na volný pohyb pracovníků na bázi rovného zacházení v přístupu k zaměstnání a sociální ochraně,
- právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci,
- právo na ochranu zdraví a bezpečnosti při práci,
- právo na odbornou přípravu a vzdělání,
- právo na rovné zacházení s muži a ženami,
- právo na lepší životní úroveň a pracovní podmínky pro občany Společenství,
- právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání,
- práva dětí a mladistvých na ochranu, atd.

Maastrichtská smlouva

V roce 1992 podepsali představitelé vlád a států členských států Společenství *Smlouvu o Evropské unii* (Treaty on European Union), také známou jako Maastrichtskou smlouvu, která vstoupila v platnost 1. listopadu 1993. Smlouva představovala právní rámec pro doposud nejrozsáhlejší reformy zakládajících smluv z roku 1957. V rámci sociálních záležitostí vzbudila Maastrichtská smlouva největší rozpor mezi členskými státy a to z toho důvodu, že smlouva přímo odkazovala na Chartu základních sociálních práv pracujících a jak již bylo zmíněno, Velká Británie tento dokument nepřijala. Británie nesouhlasila ani s rozšířením kompetencí institucí v sociálních oblastech.

Nakonec všechny státy dospěly ke kompromisu, ustanovení týkající se sociální politiky zůstala v Maastrichtské smlouvě zachována v původní verzi a nebyla zde začleněna samostatná kapitola. Naopak byl ale vytvořen *Protokol o sociální politice* (Protocol on Social Policy), který podepsaly všechny členské státy, s výjimkou Velké Británie, a vyjádřily tak svůj zájem i nadále prohlubovat spolupráci v sociálních věcech na základě přijetí *Úmluvy o sociální politice* (Agreement on Social Policy). Úmluva vycházela z Charty a vymezila základní cíle sociální politiky EU, jako podporu zaměstnanosti, zlepšování pracovních

⁹ Práva obsažena v chartě jsou do značné míry shodná s právy uvedenými v Evropské sociální chartě, která byla ratifikována členskými státy Rady Evropy v roce 1961 a představuje tak první dokument týkající se sociální oblasti celoevropského významu.

a životních podmínek, rozvoj lidských zdrojů atd. Velká Británie nakonec přistoupila k Úmluvě poté, co v roce 1997 nastoupila nová vláda.

Bílé knihy

V roce 1993 byla vydána *Zelená kniha o evropské sociální politice*, na jejímž základě vyšla o rok později *Bílá kniha – Evropská sociální politika*. Tento dokument formuloval hlavní zásady a cíle sociální politiky, kterými by se Unie měla řídit pro období 1995 – 1999. Jednalo se o čtyři oblasti:

- sociální a ekonomická integrace – jejichž klíčem je zaměstnanost,
- konkurenceschopnost a sociální pokrok – dvě strany jedné mince,
- konvergence, která respektuje rozmanitost,
- význam společných minimálních standardů.

Jakožto základní cíl Unie pro nadcházející období pak Bílá kniha dle Evropské komise (1994, s. 5) definuje „*na přechodu k 21. století zachovat a rozvinout evropský sociální model, jehož bylo dosaženo v poválečném období a který poskytne lidu Evropy jedinečné spojení hospodářského blahobytu, sociální soudržnosti a celkově vysoké kvality života.*“

Kromě Bílé knihy zaměřené čistě jen na sociální problematiku byla v roce 1993 Evropskou komisí vydána i *Bílá kniha – Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost*. Tento dokument se týká celkového ekonomického rozvoje Unie a jedním z hlavních důvodů pro jeho vypracování se stala přetrvávající vysoká nezaměstnanost. Tato Bílá kniha obsahovala strategii do roku 2000 v oblastech zaměstnanosti, hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, jelikož, jak bylo už několikrát řečeno, sociální problémy – resp. problém nezaměstnanosti nelze řešit izolovaně od hospodářské politiky.

Amsterodamská smlouva

Doposud existující podoba dvojího právního základu upravujícího sociální politiku Unie, způsobená neúčastí Velké Británie, byla nakonec díky nástupu nové britské vlády a podpisu *Amsterodamské smlouvy* (Treaty of Amsterdam) v roce 1997 zrušena. Nyní již všechny členské státy souhlasily se zakomponováním Sociální charty do Smlouvy o EHS. Hlavním přínosem Amsterodamské smlouvy se stalo zdůraznění významnosti politiky zaměstnanosti a tak byla v rámci smlouvy vytvořena nová samostatná *Hlava VIII – Zaměstnanost*. Na podporu spolupráce v rámci politiky zaměstnanosti členských zemí byl vytvořen také *Výbor pro zaměstnanost*. Evropské unii bylo Amsterodamskou smlouvou uloženo podporovat

a doplňovat činnosti členských států v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcech, podporovat jejich spolupráci a vypracovat koordinovanou strategii – tzv. *Evropskou strategii zaměstnanosti* (European Employment Strategy, EES – ESZ) – založenou na otevřené metodě koordinace.

Jak uvádí Palíšková (2014), operační rámec Evropské strategie zaměstnanosti spolu s OMK tvoří tzv. *Lucemburský proces*, který byl zahájen mimořádným zasedáním *Evropské rady* (European Council, EC – ER) v Lucemburku v listopadu 1997 a vytyčil **čtyři základní cíle politiky zaměstnanosti**:

- zaměstnanost – posílení způsobilosti k získání zaměstnání, zvýšení motivace pro návrat do zaměstnání, významná je prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a podpora aktivní spoluúčasti jednotlivců,
- podpora soukromého podnikání – vytváření vhodných podmínek pro rozvoj podnikání,
- adaptabilita – posílení adaptability zaměstnanců i zaměstnavatelů na změny vnějšího prostředí, lepší schopnost rychle a efektivně reagovat na strukturální změny,
- rovné příležitosti – eliminovat diskriminaci v oblasti práce a odměňování, lepší podmínky pro sladění pracovního a rodinného života.

Lisabonská strategie

Na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 byla přijata *Lisabonská strategie* (Lisbon Strategy) a následně na zasedání ER v témže roce v Nice rozpracována do *Evropského sociálního programu*. Strategie představila nový, velmi ambiciózní cíl, dle něhož se měla Evropská unie do roku 2010 stát nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomikou na světě, založenou na znalostech, schopnou dosáhnout udržitelného hospodářského růstu s větším počtem lepších pracovních míst. Jak uvádí Urban (2016), společným zastřešujícím cílem v oblasti politiky zaměstnanosti a sociálních věcí stanovila ER dosažení plné zaměstnanosti a definovala konkrétní cíle, kterých mělo být do roku 2010 dosaženo:

- vytvořit znalostní ekonomiku a znalostní společnost prostřednictvím zvýšení výdajů na výzkum a vývoj ve výši 3 %,
- vytvořit dodatečných 20 milionů pracovních míst, za účelem zvýšení míry zaměstnanosti v EU z tehdejších 61 % na 70 %,
- zvýšit podíl pracujících žen ze stávajících 51 % nad úroveň 60 %.

V roce 2002 došlo k přezkumu strategie a od roku 2005 byla znovu rozběhnuta obnovená *Lisabonská strategie růstu a zaměstnanosti* (Lisbon Strategy for Growth and Jobs), doplněna o novou sociální agendu, za účelem zjednodušení, lepší přehlednosti a s větším zaměřením na zaměstnanost.

Strategie Evropa 2020

Na Lisabonskou strategii posléze navázala desetiletá *Strategie Evropa 2020* (Strategy Europe 2020). Základem strategie pro další hospodářský růst členských států EU je stanovení tří vzájemně propojených a ovlivňujících se prioritních oblastí:

- inteligentní růst – rozvoj ekonomiky založené na znalostech a inovacích, podpora vzdělávání a digitální společnosti,
- udržitelný růst – rozvoj produkce méně náročné na zdroje, posílení konkurenceschopnosti EU,
- růst podporující začlenění – zvýšení zaměstnanosti, dovedností, boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

Za účelem hodnocení dosaženého pokroku strategie vymezuje pět hlavních cílů, k jejichž dosažení je vytyčen rok 2020, jak uvádí Kraatz (2016), jedná se o tyto cíle:

- zvýšení míry nezaměstnanosti obyvatelstva v produktivním věku (20–64 let) minimálně na 75 %,
- zvýšení investic do výzkumu, vývoje a inovací na úroveň 3 % HDP,
- snížení emisí skleníkových plynů o 20 % (nebo dokonce o 30 %, pokud k tomu budou vytvořeny podmínky) ve srovnání se stavem v roce 1990, zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů na 20 %, zvýšení energetické účinnosti o 20 %,
- dosažení alespoň 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ve věkové kategorii 30–34 let a snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém na úroveň pod 10 %,
- snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou a sociálním vyloučením alespoň o 20 milionů.

Všech těchto pět zmíněných cílů jsou členské státy povinny implementovat do svých cílů na vnitrostátní úrovni, a to z toho důvodu, aby byl následně umožněn monitoring a kontrola pokroku v jejich plnění.

2.1.2 Nástroje a strategie politiky zaměstnanosti v rámci Evropské unie

V současnosti je politika zaměstnanosti formulována a implementována prostřednictvím několika souběžných nástrojů, zahrnujících *Standardní legislativní metodu Společenství* (The Community Method), včetně judikatury *Soudního dvora Evropské unie* (The Court of Justice of the European Union, CJEU – SDEU); dále *post Maastrichtskou metodu tvorby práva* prostřednictvím kolektivních smluv mezi sociálními partnery¹⁰; a tzv. měkkými nástroji tvorby politiky a inovací skrze Evropskou strategii zaměstnanosti. Koexistence těchto tří typů nástrojů odhaluje časté reformy politiky zaměstnanosti EU, k nimž dochází v důsledku nacházení mezer a nedostatků ohledně charakteru regulace zaměstnanosti.

Zmíněné nástroje tvorby politiky jsou obdobné jako u jiných politik EU, ovšem v některých aspektech se výrazně liší. Standardní legislativní metoda Společenství je v oblasti politiky zaměstnanosti využívána, co nejvíce je to možné, jelikož má nejsilnější institucionální legitimitu a vydaná legislativa může být dodatečně podpořena rozhodnutími SDEU. Soudní dvůr navíc hraje stěžejní roli ve slučování zaměstnaneckých práv s dalšími významnými právy, jež plynou ze svobody pohybu v rámci vnitřního trhu EU¹¹.

Naopak tvorba práva prostřednictvím kolektivních smluv je u politiky zaměstnanosti unikátní a nabývá dodatečnou legitimitu díky účasti sociálních partnerů. Tento nástroj vychází ze sloučení legislativní metody Společenství s postupy v průmyslově orientovaných vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli napříč EU.

Nástroj tzv. měkkého práva ve formě Evropské strategie zaměstnanosti pak představuje průnik mezi regulačními, distribučními a koordinačními nástroji. ESZ usiluje o koordinaci mezi politikami jednotlivých členských států, ale také, což je velmi důležité, se snaží překonat veta členských států, které jsou proti zvyšování nadnárodního vlivu nad vnitrostátními regulačními systémy (Wallace, Pollack, Young, 2015).

¹⁰ Sociální partneři jsou orgány reprezentující a zastupující obě strany průmyslu – jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. Prostřednictvím sociálního dialogu, který je základním prvkem evropského sociálního modelu, pak mohou aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky.

¹¹ Čtyři základní svobody na vnitřním trhu EU – volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu. V posledních letech nabývá na důležitosti také pátá svoboda – volný pohyb poznatků.

Evropská strategie zaměstnanosti

Jak již bylo řečeno, Evropská strategie zaměstnanosti byla vytvořena v návaznosti na Amsterodamskou smlouvu na zasedání Evropské rady v Lucemburku v roce 1997. ESZ představuje **hlavní nástroj Evropské unie pro koordinaci reformního úsilí členských států Unie v oblasti trhu práce a sociálních politik**. Základním cílem strategie je vytvářet v EU nová pracovní místa a zároveň zvyšovat jejich kvalitu. Základem mechanismu ESZ je vzájemné srovnávání, pozorování a koordinace vnitrostátních politik zaměstnanosti spíše než legislativní základ.

Od svého vzniku prošla ESZ mnoha různými změnami, v roce 2005 byla znovu zahájena v rámci Lisabonské strategie, což znamenalo sloučení šesti *hlavních směrů hospodářské politiky* (Broad Economic Policy Guidelines) se čtyřmi *hlavními směry evropské politiky zaměstnanosti* do deseti integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost. Po revidování Lisabonské strategie v roce 2010 zahájením Strategie Evropa 2020 si členské státy stanovily nové priority, vymezily nové cíle a hlavní směry a ESZ je od roku 2011 plně integrována do *evropského semestru*¹² (European semester). ESZ tedy představuje roční cyklus, založený na závazku členských států vymezit soubor společných cílů a záměrů v oblasti politiky zaměstnanosti (Eurlex, 2016).

Provádění strategie podporuje *Výbor pro zaměstnanost* (Employment Committee, EMCO) a sestává především ze čtyř etap evropského semestru.

Hlavní směry politik zaměstnanosti

Představují společné priority a cíle v oblasti zaměstnanosti. Na základě návrhu Komise, schválení členskými státy a přijetím Rady Evropské unie (Council of the European Union). V roce 2015 přijala Rada revidované hlavní směry, cílené zejména na tyto oblasti trhu práce:

- podpora poptávky po pracovní síle,
- zkvalitnění nabídky práce, znalostí a dovedností,
- zlepšení fungování pracovních trhů,
- zajištění spravedlnosti, boj proti chudobě a podpora rovných příležitostí.

¹² Jedná se o roční cyklus koordinace hospodářské a rozpočtové politiky v EU, v rámci kterého jsou členskými státy EU dány pokyny, než přijmou politická rozhodnutí na vnitrostátní úrovni. Evropský semestr slouží také k provádění Strategie Evropa 2020, tedy i ESZ.

*Společná zpráva o zaměstnanosti*¹³

Tuto zprávu zveřejňuje Komise, přijímá Rada EU a vychází z:

- hodnocení stavu zaměstnanosti v Evropě,
- provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti,
- vyhodnocení srovnávacího přehledu klíčových ukazatelů zaměstnanosti a sociálních ukazatelů.

Národní programy reforem

Tyto dokumenty předkládají jednotlivé členské státy a následně jsou podrobeny analýze ze strany Komise, a to především z hlediska souladu se strategií Evropa 2020.

Zprávy Evropské komise

Na základě hodnocení národních programů reforem Komise zveřejňuje sérii zpráv o jednotlivých členských státech, v nichž analyzuje jejich hospodářskou politiku, a vydává doporučení pro jednotlivé země.

Dosahování vysoké míry zaměstnanosti tak bylo Evropskou strategií zaměstnanosti přiřazeno na stejnou úroveň jako makroekonomické cíle v oblasti růstu a stability (Evropská komise, 2016a).

Otevřená metoda koordinace

Jedním z nástrojů využívaných nejen v rámci politiky zaměstnanosti je otevřená metoda koordinace. Původně vznikla v 90. letech 20. století jako součást lucemburského procesu spolu s ESZ a také byla vytyčena jako nástroj Lisabonské strategie z roku 2000. V té době již hospodářská integrace Unie nabírala na rychlosti¹⁴, zatímco členské státy stále nebyly zcela ochotny přenést více pravomocí na evropské instituce a orgány.

Otevřená metoda koordinace je založena na principu dobrovolnosti a lze ji tedy definovat jako určitou formu právně nevynutitelných předpisů. Používá měkké politické podněty k formování jednání členských států, spíše než tvrdé, právně závazné metody vyžadující dodržování. Tato metoda se využívá zejména v těch oblastech tvorby sociálně-ekonomické politiky, kde EU postrádá (a je nepravděpodobné, že někdy získá) silné kompetence. Jedná se především o oblast zaměstnanosti, vzdělávání, sociální ochrany, dětí a mládeže atp.

¹³ Společná zpráva o zaměstnanosti vychází každoročně jakožto součást Roční analýzy růstu, která zahajuje evropský semestr.

¹⁴ Především z důvodu hlubší integrace v měnové oblasti mezi 11 členskými státy Unie (Belgie, Finsko, Francie, Itálie, Irsko, Nizozemí, Lucembursko, Německo, Portugalsko, Rakousko a Španělsko). V roce 1999 byla zahájena první část třetí etapy *Hospodářské a měnové unie*, spočívající v zavedení společné měny – eura, ovšem prozatím pouze v bezhotovostní formě. V hotovostní podobě pak od roku 2002.

S pomocí OMK je cílem začlenit vlády členských států, případně i občanskou společnost, v interaktivním srovnávání a průběžné koordinaci dle stanoveného rámce. Státy vzájemně spolupracují, díky čemuž lze jejich vnitrostátní politiky směřovat k vytyčeným společným cílům. OMK tak představuje koordinační mechanismus na úrovni Unie, jímž jsou doplněny národní politiky zaměstnanosti členských států. V rámci OMK se členské státy také vzájemně hodnotí, což vyvíjí určitý tlak na zlepšování a vykazování lepších výsledků, zatímco Komise pouze vykonává dohled. (Wallace, Pollack, Young, 2015).

Evropský pilíř sociálních práv

V září roku 2015 předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker ve svém projevu o stavu Unie řekl, že chce vytvořit *evropský pilíř sociálních práv* (European Pillar of Social Rights), který bude brát v úvahu měnící se podmínky v reálném světě práce a sloužit jako kompas pro znovuoobnovenou konvergenci v rámci *eurozóny* (Eurozone). Členské státy EU, které prozatím nepřijaly společnou měnu, budou mít zároveň možnost se k iniciativě také připojit, pokud o to projeví zájem.

Dne 8. března 2016 předložila EK první předběžný návrh k tomu, co by měl evropský pilíř sociálních práv obsahovat. Pilíř bude identifikovat celou řadu základních principů, které jsou společné členským státům eurozóny, se zaměřením na jejich potřeby a výzvy v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky.

V průběhu roku 2016 Komise angažovala další orgány EU, sociální partnery, občanskou společnost a občany v rámci diskuse o obsahu a roli pilíře, směřujícímu k prohlubující se a spravedlivější hospodářské a měnové unii. Výsledek této společné diskuse by měl být zpracován do konečného znění textu o evropském pilíři sociálních práv. Pro účely strukturování konzultace je předběžný nástin pilíře rozdělen do tří hlavních kategorií v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky, přičemž každá z těchto skupin obsahuje řadu různých oblastí politiky, k níž se vztahují rozdílné principy. Jedná se o tyto kategorie:

- rovné příležitosti a přístup na trh práce,
- spravedlivé pracovní podmínky,
- přiměřená a udržitelná sociální ochrana.

Pilíř by měl vycházet ze sociálního "acquis"¹⁵ Unie a doplňovat jej, aby se stalo vodítkem pro politiky v řadě oblastí, jež jsou nezbytné pro dobře fungující a spravedlivé trhy práce a systémy sociální péče. Navržené principy nenahrazují stávající práva, ale nabízejí způsob, jak zhodnotit a do budoucna se přiblížit k dosahování lepších výkonů v rámci zaměstnanosti a sociálních politik na národní úrovni.

Jednou ustavený, Pilíř by se měl stát referenčním rámcem pro sledování zaměstnanosti a sociální výkonnosti zúčastněných členských států, podněcovat reformy na národní úrovni a určovat směr konvergence mezi členskými státy eurozóny (European Commission, 2016b).

2.1.2.1 Finanční nástroje

Evropská komise poskytuje finanční prostředky na projekty v oblasti politiky zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování prostřednictvím několika finančních instrumentů.

Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním z pěti *evropských strukturálních a investičních fondů* (European Structural and Investment Funds, ESIF - ESI fondy)¹⁶. Tento fond je stěžejním nástrojem Unie na podporu zaměstnanosti a sociálního začleňování. Cílem projektů spolufinancovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu je pomoci občanům získat či prohloubit pracovní dovednosti, zlepšit jejich vyhlídky na uplatnění na trhu práce, slouží také k integraci znevýhodněných osob do společnosti a k zabezpečení rovnějších příležitostí pro všechny občany.

¹⁵ Pojem sociální „acquis“ označuje soubor sociálních pravidel existujících v současném právním řádu Evropské unie. Skládá se především z cílů a pravomocí v sociální oblasti stanovených v primárním právu EU, sestávajícím ze Smlouvy o Evropské unii, Smlouvy o fungování Evropské unie a z Listiny základních práv Evropské unie, jak je vykládá Soudní dvůr Evropské unie. Poté jsou prováděny také sekundárním právem EU, zejména prostřednictvím směrnic.

¹⁶ ESI fondy představují hlavní nástroj investiční politiky EU. Kromě Evropského sociálního fondu zde patří Evropský fond pro regionální rozvoj, Fond soudržnosti, Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova a Evropský námořní a rybářský fond. V období 2014 – 2020 disponují ESI fondy rozpočtem ve výši 454 mld. EUR. Cílem těchto fondů je pomoci členským státům obnovit a zvýšit hospodářský růst, přispět ke tvorbě pracovních míst a podporovat udržitelný rozvoj v souladu s cíli strategie Evropa 2020.

Tabulka 2.1: Finanční perspektiva 2014 – 2020 dle jednotlivých ESI fondů

Fond	Celková alokace (v EUR)	Podíl z ESIF (v %)
ESF	83 143 704 735	18,30
ERDF	196 355 375 769	43,21
EAFRD	99 347 506 865	21,86
EMFF	5 749 331 600	1,27
FS	63 390 063 899	13,95
YEI ¹⁷	6 472 525 737	1,42
Celkem ESIF	454 458 508 605	100

Zdroj: European Commission, 2016a; vlastní zpracování 2016

Přehled jednotlivých ESI fondů a jejich finanční alokace pro období 2014 – 2020 znázorňuje tabulka 2.1. Jak je patrné, v rámci programového období 2014 – 2020 bylo pro ESF z evropských zdrojů vyčleněno 83 143 704 735 EUR¹⁸, celkově se jedná o třetí největší alokace v rámci ESI fondů. Mezi cíle Evropského sociálního fondu pro současné období patří:

- zvyšování kvalifikace zaměstnanců a pomoc při hledání práce,
- podpora sociálního začleňování,
- zlepšování vzdělávání a odborné přípravy,
- zvyšování kvality veřejných služeb v členských státech EU.

O strategii a rozpočtu ESF společně jednají a rozhodují členské státy Unie spolu s Komisí a *Evropským parlamentem* (European Parliament, EP). Úkolem Komise je schválit sedmileté *operační programy* (Operational Programme, OP), které navrhnou jednotlivé členské státy.

Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace

Nástrojem, jehož náplní je financování sociální politiky, zaměstnanosti a pracovní mobility, je *Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace* (EU Programme for Employment and Social Innovation, EaSI). Jedná se o finanční nástroj spravován EK přímo na evropské úrovni a cílem je prosazování vysoké úrovně kvalitní a udržitelné zaměstnanosti, zabezpečení odpovídající a důstojné sociální ochrany, boj proti sociálnímu vyloučení a chudobě a zlepšování pracovních podmínek.

¹⁷ Jedná se o *Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí* (Youth Employment Initiative, YEI). Je integrována v rámci ESF a podléhá stejným pravidlům, v rámci finanční perspektivy je však vyčleněn samostatně.

¹⁸ V cenách roku 2011.

V programovém období 2014 – 2020 bylo pro EaSI vyčleněno **919 469 000 EUR**¹⁹ a v tomto období sdružuje tři programy, které byly v předchozím období 2007 – 2013 spravovány samostatně. Od ledna roku 2014 pak tyto programy vytváří tři základní osy EaSI:

- osa PROGRESS – zaměřena na modernizaci politiky zaměstnanosti a sociální politiky, zaujímá 61 % z celkového rozpočtu EaSI,
- osa EURES – podporuje pracovní mobilitu, zaujímá 18 % celkového rozpočtu,
- osa Mikrofinancování a sociální podnikání – usnadňuje přístup k mikrofinancování a podporuje sociální podnikání, zaujímá 21 % celkového rozpočtu.

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci

Na rozdíl od ESI fondů, resp. ESF, zaměřujících se na dlouhodobé, strategické cíle, se *Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci* (European Globalisation Adjustment Fund, EGF) zaměřuje na poskytnutí jednorázové, časově omezené, podpory. EGF pomáhá pracovníkům, kteří byli propuštěni ze zaměstnání v důsledku významných strukturálních změn v celosvětovém obchodu, zapříčiněných vlivem globalizace. Jedná se například o situace, kdy je velká společnost nucena v důsledku světové hospodářské a finanční krize ukončit svou činnost, případně přesunout provoz mimo území EU.

V období 2014 – 2020 je k dispozici skrze EGF maximálně 150 milionů EUR ročně. Fond může pokrývat až 60 % nákladů na projekty určené na pomoc propuštěným zaměstnancům při hledání zaměstnání či založení vlastní firmy. Správa a realizace financování z EGF probíhá na národní či regionální úrovni.

Projekty spolufinancované z prostředků EGF jsou zaměřeny na:

- pomoc při hledání zaměstnání,
- poskytování poradenství v oblasti profesního rozvoje,
- vzdělávání, rekvalifikace a odbornou přípravu,
- školení,
- coaching a mentoring,
- podnikání a zakládání podniku.

¹⁹ V cenách roku 2013.

Fond evropské pomoci nejchudším osobám

Činnost členských států v poskytování materiální pomoci těm nejpotřebnějším osobám je podporována činností *Fondu evropské pomoci nejchudším osobám* (Fund for European aid to the most deprived, FEAD). Materiální pomoc je poskytována ve formě potravin, oblečení a nezbytných předmětů osobní potřeby (hygienické potřeby, obuv, ošacení...). Kromě toho se podpora vztahuje také na přijímání opatření v zájmu sociálního začlenění, například pomoc lidem vymanit se z chudoby či poskytování nehmotné pomoci s cílem podpory integrace osob do společnosti (Evropská komise, 2016b).

2.1.3 Trh práce v Evropské unii

Přestože mezi členskými státy Unie existuje celá řada značných rozdílů, národní trhy práce vykazují ve větší či menší míře shodné problémy. Jedná se především o nízkou pružnost pracovních trhů, poskytování vysoké sociální ochrany, velmi nízkou mobilitu pracovníků a také nevhodnou vzdělanostní strukturu obyvatelstva vzhledem k poptávce na trhu práce.

Pro vyjádření situace na trhu práce se využívá několik základních ukazatelů. Mezi hlavní z nich patří zejména míra nezaměstnanosti, míra zaměstnanosti či míra participace. V rámci této části práce bylo vybráno několik ukazatelů, souvisejících nejen s trhem práce všeobecně, ale také například se sociální dimenzí Lisabonské strategie a Strategie Evropa 2020.

Míra nezaměstnanosti a zaměstnanosti

Následující tabulka 2.2 zobrazuje vývoj vybraných ukazatelů na úrovni Evropské unie²⁰ za období 2005 až 2015²¹. Jedná se o především o ukazatele míry nezaměstnanosti a míry zaměstnanosti, doplněné také o ukazatel celoživotního vzdělávání osob v produktivním věku. Všechny ukazatele uvedené v tabulce byly vypočítány dle metodiky *evropského statistického úřadu* (European Statistical Office, Eurostat) a jsou dále vysvětleny. Indikátory jsou založeny na *šetření pracovních sil v EU* (EU Labour Force Survey) a vyjádřeny v jednotkách uvedených v závorkách.

²⁰ Data jsou uvedena za 28 členských států Evropské unie (EU 28).

²¹ Časové období jedenácti let bylo zvoleno shodně pro ukazatele na evropské, národní i regionální úrovni ve snaze o získání lepší vypovídací hodnoty a možnosti srovnání vývoje (především mezi úrovní EU a ČR). Období začíná rokem 2005, což je krátce po vstupu České republiky do EU (1. květen 2004), zahrnuje roky 2008 a 2009, spojené s nástupem, projevy a dopady světové finanční a hospodářské krize a končí rokem 2015, což je vzhledem k době zpracování této kapitoly momentálně nejaktuálnější rok s úplnými údaji.

Tabulka 2.2: Vývoj situace na trhu práce Evropské unie dle vybraných ukazatelů v období 2005 – 2015

Ukazatel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Míra nezaměstnanosti (%)	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	9,4
Míra zaměstnanosti (%)	67,9	68,9	69,8	70,3	69,0	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2	70,1
Míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 (%)	42,2	43,3	44,5	45,5	45,9	46,2	47,2	48,7	50,1	51,8	53,3
Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen (p.b.)	15,9	15,7	15,5	15,0	13,4	13,0	12,8	12,2	11,7	11,5	11,6
Celoživotní vzdělávání (%)	9,6	9,6	9,4	9,5	9,5	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7

Zdroj: Eurostat, 2016; vlastní zpracování, 2016

Míra nezaměstnanosti představuje nezaměstnané osoby jako procento pracovní síly. Pracovní síla je dána souhrnem zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Nezaměstnanými se rozumí osoby ve věku 15 – 74 let²², které jsou schopné pracovat, avšak nedobrovolně nezapojené do pracovního procesu. Jedná se tedy o osoby, které chtějí pracovat a aktivně si hledají zaměstnání. Indikátor nezahrnuje dobrovolně nezaměstnané osoby. Vývoj míry nezaměstnanosti EU v letech 2005 až 2015 ukazuje, že až do roku 2008 nezaměstnanost klesala, od roku 2009 pak vlivem světové finanční a hospodářské krize došlo k jejímu zvyšování, které trvalo do roku 2013. Od roku 2014 se podařilo nezaměstnanost opět snižovat. Na výši míry nezaměstnanosti Evropské unie se negativně podílí především Řecko a Španělsko, tedy státy vykazující nejvyšší míru nezaměstnanosti v EU, přesahující 20 %.

Míra zaměstnanosti celkové populace se vypočítává jako podíl počtu osob v produktivním věku (tedy ve věku 20 – 64 let) v pracovním procesu na celkovém počtu obyvatel ve stejné věkové skupině. Z tabulky č. 2.1 je patrné, že zaměstnanost rostla až do roku 2008, poté došlo vlivem světové finanční a hospodářské krize k poklesu zaměstnanosti, který trval až do roku 2013. Od roku 2014 pak dochází k oživení ekonomiky a opětovnému růstu zaměstnanosti.

Míra zaměstnanosti starších pracovníků se vypočítá jako podíl počtu zaměstnaných osob ve věku 55 až 64 let na celkovém počtu obyvatel ve stejné věkové skupině. Z vývoje v letech 2005 až 2015 lze vyčíst stoupající trend tohoto indikátoru.

²² Věkové rozpětí dle metodiky Eurostatu.

Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je ukazatel definován jako rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20 – 64 let. Z tohoto důvodu je ukazatel uveden v procentních bodech. V rámci uvedeného období je zjevné, že má indikátor klesající tendenci. Dochází tak ke snižování rozdílu mezi zaměstnaností mužů a žen.

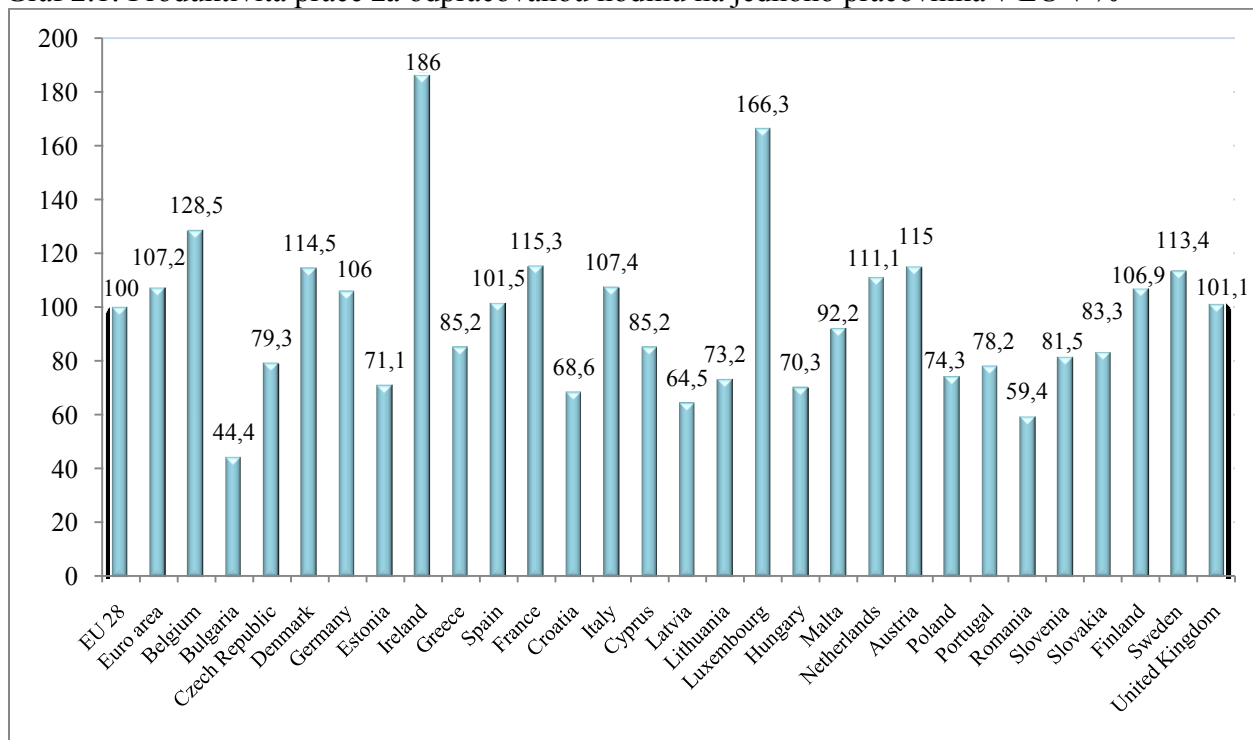
Indikátor **celoživotního vzdělávání** představuje podíl osob ve věku 25 až 64 let, kterým se dostalo vzdělání nebo odborné přípravy, na celkovém počtu obyvatelstva ve stejné věkové kategorii. Získané informace o vzdělání se vztahují ke všem školením i kursům, které nemusí vždy souviset se současnou či možnou budoucí pracovní pozicí respondenta. V tabulce lze vyčíst, že vývoj tohoto indikátoru je kolísavý, do roku 2012 se jeho hodnota pohybovala okolo 9,5 %, největší nárůst nastal v roce 2013, kdy hodnota indikátoru dosáhla výše 10,7 %.

Produktivita práce

Dle metodiky Eurostatu se produktivita práce na jednu odpracovanou hodinu vypočítá jako skutečný výstup na jednotku vstupu práce (měřeno celkovým počtem odpracovaných hodin). Produktivita práce v závislosti na odpracovanou hodinu poskytuje lepší obraz o vývoji produktivity v ekonomice než pouze produktivita práce za zaměstnance, neboť eliminuje rozdíly mezi rozložením pracovní síly na plný a částečný úvazek napříč státy a roky.

Následující graf 2.1 zobrazuje srovnání produktivity práce za odpracovanou hodinu na jednoho pracovníka mezi jednotlivými členskými státy EU za rok 2015 v procentech. Výchozí srovnávací hodnotu za Evropskou unii v rozsahu 28 členských států představuje indikátor ve výši 100 %. Jestliže je index členského státu vyšší než 100, pak to znamená, že má daná země vyšší HDP na zaměstnance než je unijní průměr a naopak. Hodnota produktivity práce zahrnující 19 států eurozóny je 107,2 %. V rámci jednotlivých členských států vykazují nejvyšší produktivitu práce Irsko a Lucembursko, následované Belgií, Rakouskem, Dánskem a Švédskem. Nejnižší produktivita práce je naopak v Bulharsku, které nedosahuje ani poloviny průměru EU 28, a Rumunsku. Česká republika dosahuje v produktivitě práce zhruba 80 % průměru Evropské unie.

Graf 2.1: Produktivita práce za odpracovanou hodinu na jednoho pracovníka v EU v %



Zdroj: Eurostat, 2016; vlastní zpracování, 2016

2.2 Politika zaměstnanosti v České republice

Na úrovni Evropské unie lze vidět od konce 90. let 20. století významný pokrok a vývoj v oblasti politiky zaměstnanosti. V rámci České republiky je počátek tohoto vývoje spojen především s ekonomickou transformací na počátku 90. let 20. století. V součinnosti s hospodářskou politikou tehdy sehrávala politika zaměstnanosti významnou roli při udržení relativně nízké míry nezaměstnanosti.

Několikaletým vývojem si musela česká legislativa, a to nejen v oblasti sociálních věcí a zaměstnanosti, projít také v souvislosti se vstupem do Evropské unie. Stávající podoba politiky zaměstnanosti České republiky je tedy ovlivněna i procesem implementace evropských aspektů zaměstnanosti do národní legislativy.

2.2.1 Základy a vývoj politiky zaměstnanosti v České republice

Od dob transformace české, resp. československé, ekonomiky na počátku 90. let 20. století je možné vývoj v oblasti zaměstnanosti stručně rozčlenit do několika etap.

Období 1990 – 1992

Přijetí základních dokumentů týkajících se politiky zaměstnanosti vyústilo v letech 1990 – 1992 k vytvoření její koncepce, jakož i institucionálních základů. Hlavní strategie politiky zaměstnanosti a koncept aktivní role státu v rámci jejího formování byly stanoveny *Zákonem o zaměstnanosti č. 9/1991 Sb.* Tento zákon spolu se *Zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání* stanovily dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti za stěžejní cíl politiky. Základní principy spočívaly ve vysoké intenzitě vynaložených opatření *aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)*, jež byly v prvních etapách transformace jedním ze stěžejních nástrojů k udržení nízké míry nezaměstnanosti. V rámci tohoto období byl přijat také *Zákon o odstupném*, novela *Zákoníku práce* a probíhala regulace zejména v oblasti mezd.

Období 1993 – 1996

Ve druhé etapě došlo po počátečním poklesu ke znovuoobnovení hospodářského růstu a současně rostla i zaměstnanost, čímž se oslabily tlaky na trh práce. Nastal také obrat v rámci využívaných opatření, intenzita nasazení APZ trvale klesala ve prospěch *pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ)*. Nabídková strana trhu práce byla deregulována, zaměstnavatelé vymezovali vyšší požadavky na výkon i podmínky práce vůči potenciálním zaměstnancům, díky čemuž se pracovní síla stala pružnější. Využívalo se mnohem více opatření na ochranu zaměstnavatelů, naproti tomu síla odborů byla v podstatě eliminována²³. V souvislosti s velkou privatizací byly finančními institucemi poskytovány „snadné úvěry“, přičemž banky a obchodní partneři tolerovali zadluženost podniků, jakož i stát toleroval určitou nekázeň v oblasti plateb pojistného za zaměstnance.

Období 1997 – 1999

Třetí období zaznamenalo mírný pokles české ekonomiky, což způsobilo také pokles zaměstnanosti. Oproti tomu nezaměstnanost vzrostla až překvapivě, z 3,5 % v roce 1996 na 9,4 % na konci roku 1999. Za příčinu tak silného dopadu relativně mírného poklesu ekonomiky na trh práce byla identifikována potřeba eliminovat doposud uměle udržovanou

²³ V roce 1996 byla z podnětu vlády dokonce přerušena jednání v tripartitě.

zaměstnanost, která představovala bariéru pro ekonomické přizpůsobení ze strany podniků. Recese v letech 1997 – 1999 tak vyústila v novou vlnu strukturálních změn, což s sebou přineslo kvalitativní změny na trhu práce. V této době byla oproti předchozí etapě deregulována poptávková strana trhu práce, jelikož docházelo k postupnému odstraňování ochranných opatření státu ve vztahu k zaměstnavatelům.

Období 2000 – 2008

Začátek 21. století je označován za období zkvalitňování českého tržního prostředí. Po roce 2000 došlo k obnovení hospodářského růstu, zesílil příliv zahraničních investic a spolu s tím rostla i produktivita práce. Zároveň ale v tomto období dochází také k nárůstu nezaměstnanosti (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

V rámci daného období navíc nelze nezmínit především významný rok 2004 a to z hlediska vstupu České republiky do Evropské unie, s čímž je spojena celá řada opatření, jež bylo potřeba v této souvislosti na vnitrostátní úrovni zavést a o nichž bude ještě pojednávat následující text.

Závěr této etapy se pak nese v duchu celosvětové finanční a hospodářské krize, jejíž dopady pocítila (spíše až od roku 2009) také Česká republika, kdy došlo například k meziročnímu zvýšení míry nezaměstnanosti o 2,3 procentních bodů mezi léty 2008 a 2009 – vliv krize na český trh práce je možno vidět v následující podkapitole 2.2.3.

Období po roce 2008

Koncem roku 2008 se začíná projevovat vliv světové finanční a hospodářské krize také na české ekonomice, což ovlivnilo realizaci politiky zaměstnanosti v roce 2009, 2010 a částečně i v roce 2011, kdy zpočátku ještě doznívaly dopady krize a následně zaznamenala česká ekonomika opětovný nárůst. Následkem krize došlo v ČR od konce roku 2008 v důsledku poklesu hospodářského růstu k poklesu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti. Konkrétněji, český trh práce zaznamenal ztrátu celkové zaměstnanosti 1,2 % osob, což bylo méně než v EU, avšak největší zásah utrpěl zpracovatelský průmysl, v němž je zaměstnáno nejvíce mužů – živitelů rodin. Zde klesla zaměstnanost o 5,9 %. Snížily se také mzdy a platy a to v úhrnu o 5 %. Politika zaměstnanosti se z toho důvodu na základě protikrizového vládního plánu zaměřila na udržení co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti a na pomoc občanům, kteří v důsledku krize přišli o zaměstnání (Český statistický úřad, 2011).

V roce 2011 došlo k projednávání a plánování reformních opatření týkajících se především důchodového a sociálního systému, ale také zaměstnanosti. Cílem daných opatření bylo především dosáhnout vyšší míry celkové zaměstnanosti, zvýšit zaměstnanost žen a také zlepšit zaměstnanost starších osob ve věku nad 55 let. Od roku 2011 se pak postupně míra zaměstnanosti zvolna opět navyšovala, do roku 2012 se jednalo o zhruba 0,4% růst, v roce 2013 už to bylo ale o celé jedno procento. V průběhu roku 2015 došlo k pokroku v plnění téměř všech vytyčených národních cílů v oblasti zaměstnanosti, přičemž se jednalo o cíle implementované v rámci Strategie Evropa 2020. Například míra zaměstnanosti žen dosahovala výše 66,6 %, došlo také ke snížení míry nezaměstnanosti mladých osob či osob s nízkou kvalifikací. Tento pokrok byl spojen také s příznivým ekonomickým vývojem a celkovým zlepšením situace na trhu práce.

2.2.1.1 Implementace evropského práva do národní legislativy

Jak již bylo uvedeno výše, Česká republika vstoupila do Evropské unie dne 1. května 2004. V souvislosti s tímto významným krokem bylo zapotřebí, aby ČR do své národní legislativy postupně implementovala příslušné existující právní předpisy Unie, a to ve všech určených oblastech, sociální politiku a politiku zaměstnanosti nevyjímaje.

K užší spolupráci mezi Českou republikou a Uní samozřejmě došlo ještě před samotným vstupem ČR do EU. Česká republika podala oficiální přihlášku do EU v roce 1996. Na základě standardní procedury EU v oblasti rozšiřování následovalo vyjádření Evropské komise, v němž byla hodnocena způsobilost České republiky stát se členem Unie²⁴. Na základně kladného hodnocení započal proces implementace evropského *acquis communautaire*²⁵ již v roce 1998, kdy začala první část rozhovorů o vstupu ČR do EU ve formě tzv. „screeningu“²⁶. Po těchto technických jednáních započala v listopadu 1998 vlastní jednání o přistoupení ČR k EU a to na ministerské úrovni formou bilaterální mezivládní konference (Zenkner, 2016).

²⁴ O rok později, v roce 1997, Komise zveřejnila *Posudky o připravenosti všech kandidátských zemí*, v rámci nichž doporučila zahájit přístupová jednání s Českou republikou, Maďarskem, Polskem, Estonskem, Slovinskem a Kypr. Těchto 6 států tvoří tzv. lucemburskou skupinu.

²⁵ Právní řád Evropské unie neboli Evropské právo, tj. právo EU. Představuje soubor společných práv a povinností, závazných pro všechny členské státy z titulu jejich členství v EU. Povinnost přijmout *acquis* a začlenit do svého vnitrostátního právního řádu mají mimo jiné také kandidátské země a to ještě před svým vstupem do EU, přičemž jsou povinny ho od tohoto data uplatňovat.

²⁶ Jedná se o analytické srovnávání legislativy kandidátských zemí s evropským právem.

Pro potřeby screeningu bylo *acquis* rozděleno dle jednotlivých oblastí do 31 kapitol. Oblast zaměstnanosti a sociálních věcí byla vymezena kapitolou 13. V rámci samotné politiky zaměstnanosti byla spolupráce v předvstupním období realizována prostřednictvím dokumentu *Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti: priority České republiky* (Joint Assessment of the Employment Policy: Priorities of the Czech Republic), který byl podepsán v roce 2000. Dokument identifikoval hlavní priority v oblasti zaměstnanosti, z nichž mnohé jsou stále aktuální i v dnešní době, a mezi něž patří:

- reforma systému sociálního zabezpečení a důchodového systému,
- zabezpečení přiměřeného mzdového vývoje,
- zajištění územní mobility,
- modernizace vzdělávacího systému,
- modernizace veřejných služeb v oblasti zaměstnanosti,
- posílení institucionální struktury,
- reforma daňového systému.

Dále, již jako členský stát EU, se Česká republika zapojila do užší koordinace hospodářských politik a to nejdříve v rámci Lisabonské strategie a v současnosti v rámci strategie Evropa 2020.

2.2.1.2 Státní politika zaměstnanosti

Cíl a obsah současné politiky zaměstnanosti České republiky od 1. října 2004 definován novým *Zákonem 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (ZoZ)* v platném znění²⁷. Tento zákon je plně v souladu s evropským právem a upravuje provádění *státní politiky zaměstnanosti (SPZ)*, za účelem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti.

Dle §2 Základních ustanovení Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se uvádí, že státní politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje především:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,

²⁷ Nejaktuálnější je novelizace zákona ze dne 1. září 2016.

- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských, zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Nositelé politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti v České republice vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty působící na trhu práce. Jedná se především o zaměstnavatele a odborové organizace. Při provádění politiky zaměstnanosti stát spolupracuje s dalšími subjekty aktivními na trhu práce a to zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů a sdruženími osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti České republiky vykonávají:

- *Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)*, jakožto institucionální nositel politiky zaměstnanosti, v jehož rámci se problematikou zaměstnanost zabývá *Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce*, která dále řídí odbor politiky zaměstnanosti, odbor realizace služeb zaměstnanosti, odbor pracovněprávních vztahů a odbor implementace programů Evropského sociálního fondu.

- *Úřad práce České republiky (ÚP ČR)*, jakožto realizátor politiky zaměstnanosti, je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Byl zřízen k 1. dubnu 2011 a řídí jej MPSV. Úřad práce ČR se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště²⁸ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

2.2.2 Nástroje a strategie politiky zaměstnanosti v rámci České republiky

Politika zaměstnanosti je v České republice realizována jako systém a soubor nástrojů a opatření uplatňovaných prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

APZ představuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV a úřady práce. Primárně je APZ zaměřena na prevenci nezaměstnanosti u osob, které se nacházejí v rizikových skupinách a mohou být ohroženy sociální okluzí, případně se snaží o návrat na trh práce u těch osob, které již přišly o zaměstnání. Intervencemi prostřednictvím nástrojů APZ se stát snaží zajistit pracovní příležitosti nebo rovnoměrně redistribuovat nezaměstnanost mezi sociální skupiny. Cílem je hlavně snížit ekonomické a sociální nerovnosti.

Mezi nástroje, jimiž je realizována APZ, patří zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření APZ jsou také:

- poradenství,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků uvedených v ZoZ,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (Šimek, 2010).

²⁸ Jedná se o organizační útvary, zabývající se především úkony spojenými se zprostředkováním zaměstnání a evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Aktivní politika zaměstnanosti je v současnosti financována ze dvou zdrojů, a to z **prostředků státního rozpočtu** a z **prostředků Evropské unie**, poskytovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu, jež je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti na základě investic do lidských zdrojů, vzdělávání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a podpory rovných příležitostí na trhu práce²⁹.

Pasivní politika zaměstnanosti

Prostřednictvím PPZ se stát snaží kompenzovat ztrátu výdělku. Jedná se tedy o způsob řešení situace, kdy se osoba ocitne v roli nezaměstnaného a z toho titulu jí hrozí zhoršení kvality života, zhoršení ekonomické situace, jakož i životní úrovně a další negativní sociální důsledky spojené se ztrátou zaměstnání, jako například sociální izolace, dopad na zdraví apod. Mezi nástroje PPZ patří dle ZoZ poskytování podpory v nezaměstnanosti a poskytování podpory při rekvalifikaci.

APZ tedy na rozdíl od PPZ zakládá na principu prevence a usiluje o maximalizaci zaměstnanosti, zatímco PPZ se uplatňuje až v okamžiku, kdy reálně dojde ke ztrátě zaměstnání a poskytuje tak formou podpor a úlev dotčeným osobám určitou ochranu a zajištění.

Výchozími dokumenty pro současné zaměření realizace APZ jsou strategie Evropa 2020, na níž navazuje strategie *Národní program reforem České republiky*. Tato strategie vytyčuje cíle ČR v oblasti zaměstnanosti do roku 2020, které se dělí na hlavní a dílčí národní cíle. Hlavním národním cílem ČR je **zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %**. Dílčí národní cíle jsou:

- a) zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 – 64 let na 65 %,
- b) zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55 – 64 let na 55 %,
- c) snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15 – 24 let o 1/3 oproti roku 2010,
- d) snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o 1/4 oproti roku 2010 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

²⁹ V rámci současného programového období 2014 – 2020 jsou tyto investice z ESF prováděny zejména prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost, o němž blíže pojednává třetí kapitola.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 vychází z dokumentu MPSV *Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020*. Koncepce vymezila základní problémové oblasti týkající se zaměstnanosti, jež bude nutné v následujících letech řešit, a naznačila základní priority politiky zaměstnanost. Strategie pak dané priority rozpracovává do konkrétních strategických opatření.

Strategie zaměstnanosti je klíčovým nástrojem, jenž umožní následné zpracovávání zásadních dokumentů MPSV v letech 2013 – 2020, jako jsou např.:

- *Operační program Zaměstnanost (OPZ) 2014 – 2020*, který bude základním nástrojem realizace politiky zaměstnanosti v tomto programovém období,
- podklady pro zpracování dokumentů pro efektivní spolupráci MPSV a ostatních rezortů při řešení nezaměstnanosti, zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti,
- podklady vlády a MPSV v oblasti zaměstnanosti pro Radu hospodářské a sociální dohody apod.

Strategie vymezuje problémy, s nimiž se potýká český trh práce, jejich příčiny, hlavní cílové skupiny, navrhuje opatření na zvýšení zaměstnanosti a na podporu adaptability zaměstnanců i zaměstnavatelů. Dále identifikuje čtyři hlavní priority, jimiž jsou:

1. podpora přístupu k zaměstnání, především pro skupiny ohrožené na trhu práce,
2. podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce,
3. podpora přizpůsobení podniků a zaměstnanců změnám potřeb na trhu práce,
4. rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014).

2.2.3 Trh práce v České republice

Nezaměstnanost v České republice patří mezi dlouhodobě nejnižší v rámci členských států Evropské unie. Lze říci, že kvalitní vzdělání je jedním z nejlepších prostředků prevence nezaměstnanosti a český trh práce to potvrzuje. Vyšší míru nezaměstnanosti vykazují osoby s nižším vzděláním, než vysokoškolsky vzdělané obyvatelstvo. Také platí, že ČR nemá v porovnání s jednotlivými členskými státy EU výrazné problémy s dlouhodobou nezaměstnaností. Nejen relativně nízká míra nezaměstnanosti, ale také její struktura nasvědčují tomu, že má Česká republika poměrně funkční a „zdravý“ trh práce, na kterém se promítá především aktuální fáze hospodářského cyklu ekonomiky, stejně jako přirozené sezónní kolísání v průběhu roku. Jeden z problémů, s nimiž se trh práce v ČR potýká,

představuje existence tisíce pracovních míst, která se dlouhodobě nedaří obsadit. Tento fakt může být limitující pro další rozvoj české ekonomiky a možným řešením může být kupříkladu využití práce cizinců z nečlenských zemí EU (Kaczor, 2013).

Míra nezaměstnanosti a zaměstnanosti

Tabulka 2.3 zobrazuje vývoj vybraných ukazatelů v České republice v rozmezí let 2005 až 2015. Pro srovnání mezi Českou republikou a Evropskou unií jsou použity shodné ukazatele, jako v podkapitole 2.1.3. Indikátory jsou opět vypočítány dle metodiky Eurostatu a vyjádřeny v jednotkách uvedených v závorkách.

Tabulka 2.3: Vývoj situace na trhu práce České republiky dle vybraných ukazatelů v období 2005 – 2015

Ukazatel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Míra nezaměstnanosti (%)	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1
Míra zaměstnanosti (%)	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8
Míra zaměstnanosti osob ve věku 55 – 64 (%)	44,5	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5	47,7	49,3	51,6	54,0	55,5
Rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen (p.b.)	18,8	18,6	19,1	19,5	18,8	18,7	18,2	17,7	17,2	17,5	16,6
Celoživotní vzdělávání (%)	5,6	5,8	6,0	8,0	7,1	7,8	11,6	11,1	10,0	9,6	8,5

Zdroj: Eurostat, 2016; vlastní zpracování, 2016

Z tabulky je patrné, že **míra nezaměstnanosti** se v České republice až do roku 2008 snižovala, od roku 2009 vlivem finanční a hospodářské krize došlo k jejímu zvýšení a od roku 2013 již nezaměstnanost opět klesala. Ve srovnání s nezaměstnaností Evropské unie jako celku je na první pohled patrné, že Česká republika vykazuje nižší hodnoty a jak již bylo řečeno, v rámci členských států patří ČR mezi země s vůbec nejnižší mírou nezaměstnanosti.

Také **míra zaměstnanosti** v ČR vykazuje v porovnání s unijními hodnotami lepší výsledky. Zaměstnanost rostla stejně jako v EU až do roku 2008, poté došlo k jejímu poklesu, ovšem již v roce 2011 zaznamenala ČR opětovný nárůst míry zaměstnanosti, který pokračuje konstantním tempem až do roku 2015, meziročně se míra zaměstnanosti v letech 2012 až 2015 zvyšuje průměrně o cca 1 procentní bod.

Vývoj **míry nezaměstnanosti osob ve starším věku** je shodný s vývojem celkové míry zaměstnanosti. I zde nastal po předchozím růstu v roce 2008 pokles, a od roku 2011 pak opětovný nárůst. V porovnání s Evropskou unií je vidět, že v prvních dvou letech byla míra

zaměstnanosti starších osob v ČR nižší, než tomu bylo v rámci EU, avšak od roku 2007 již Česká republika vykazuje oproti Unii vyšší hodnoty indikátoru.

Naopak **rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů** je v České republice vyšší, než je unijní průměr a zatímco v EU hodnota ukazatele ve sledovaném období stále klesá, v ČR došlo v letech 2007 a 2008 k nárůstu a až od roku 2009 má ukazatel klesající tendenci. Česká republika vykazuje u tohoto indikátoru jedny z nejvyšších hodnot mezi členskými státy EU a je tedy nutné podporovat rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce v ČR.

Posledním sledovaným ukazatelem je indikátor **celoživotního vzdělávání**. Také zde je na první pohled patrný kolísavý charakter ukazatele, stejně jako na evropské úrovni. Ve srovnání však české hodnoty po většinu sledovaného období vykazují oproti unijnímu průměru nižší hodnoty. Rozdíl je patrný zejména na začátku období, kdy byla úroveň celoživotního vzdělávání v ČR téměř o polovinu nižší než v rámci EU. V letech 2011 a 2012 naopak občané ČR absolvovali více odborné přípravy, než tomu bylo na úrovni EU.

2.3 Politika zaměstnanosti v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko

*Region soudržnosti NUTS 2 Moravskoslezsko*³⁰ (MSK) je územně totožný s Moravskoslezským krajem České republiky. V minulém programovém období 2007 – 2013 byl pro region NUTS 2 MSK určen *Regionální operační program NUTS 2 Moravskoslezsko*, jež se zkvalitňováním vzdělávací, sociální a zdravotnické infrastruktury zaměřoval na zlepšování podmínek života obyvatel regionu, podporu rozvoje infrastruktury i služeb cestovního ruchu, zlepšení dopravní dostupnosti a propojení regionu apod. V současném období 2014 – 2020 byly regionální operační programy nahrazeny *Integrovaným regionálním operačním programem* (IROP).

Masivní propouštění zaměstnanců především v tradičních průmyslových odvětvích vedlo k tomu, že se MSK dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, která dle statistik ČSÚ v posledních 15 letech překračovala průměr České republiky o 3 – 7 % (Český statistický úřad, 2016c).

³⁰ Označení NUTS (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques, NUTS) představuje klasifikaci územních statistických jednotek v EU: NUTS 0 – území; NUTS I – stát; NUTS 2 – oblast; NUTS 3 – kraj; NUTS 4 (neboli LAU 1) – okresy; NUTS 5 (neboli LAU 2) – obce.

2.3.1 Nástroje a strategie politiky zaměstnanosti v rámci regionu NUTS 2 Moravskoslezsko

Jak bylo uvedeno výše, region soudržnosti Moravskoslezsko je teritoriálně shodný s Moravskoslezským krajem. V rámci České republiky se jedná o kraj vykazující jedny z největších strukturálních problémů, spojených s těžařskou tradicí a historií. Jakožto tradiční průmyslový region má za sebou více než 20 let restrukturalizace hospodářství a hluboké společenské proměny. Zásadní podíl na vysoké míře nezaměstnanosti v regionu, která v posledním čtvrt století překračuje národní průměr o 3 až 7 %, má právě útlum těžkého průmyslu, následkem čehož došlo ke zrychlenému uvolňování zaměstnanců, zatímco počet nových pracovních míst byl nedostačující. MSK je tak regionem, kde je obzvláště potřeba podporovat zaměstnanost.

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (MS Pakt) představuje strategické partnerství vedoucí k propojení politik a strategických aktivit v oblasti trhu práce a zaměstnanosti s rozvojem ekonomiky a konkurenceschopnosti Moravskoslezského kraje. Partnerství vznikalo postupně v průběhu roku 2010 a bylo uzavřeno o rok později v Ostravě podpisem dokumentu o uzavření paktu smluvními stranami. Původní MS Pakt byl uzavřen na dobu v rozmezí let 2011 – 2015 s možností zkrácení či prodloužení platnosti a jeho signatáři byli *Moravskoslezský kraj, Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje a Regionální rada Regionu soudržnosti Moravskoslezsko*. V roce 2012 se k MS Paktu připojil také *Úřad práce ČR* a to v souvislosti s provázáním národní politiky zaměstnanosti s aktivitami Moravskoslezského paktu zaměstnanosti.

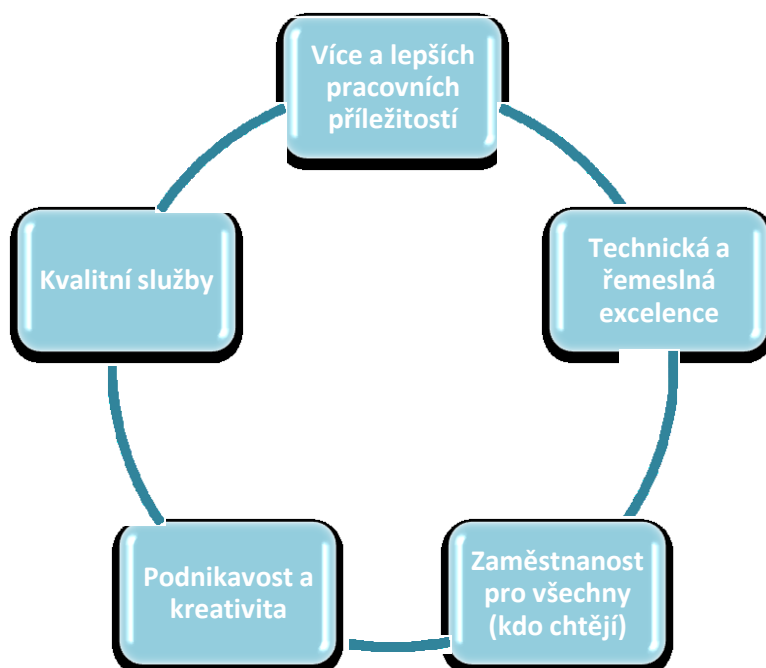
MS Pakt představoval první teritoriální pakt zaměstnanosti v České republice a od svého založení se stal respektovaným nástrojem, který postupem času přenášel své know-how také do dalších krajů ČR. Od roku 2015 tak nalezneme pakty zaměstnanosti téměř ve všech krajích České republiky.

Ještě před vypršením platnosti prvního MS Paktu byla dne 1. prosince 2015 podepsána nová *Dohoda o partnerství – Moravskoslezský pakt zaměstnanosti*. Nový dokument je platný pro období 2015 – 2023 a to v souladu s pravidlem $n+3$ ³¹ v rámci současného programového

³¹ Pravidlo $n+3$ se vztahuje k časové způsobilosti výdajů a udává, že každý závazek členského státu přijatý pro rok n musí být reálně splněn nejpozději do tří let, např. v případě roku 2009 bylo nutno vyčerpat alokované finanční prostředky nejpozději do konce roku 2012. Jedná se o zásadní pravidlo pro přípustnou dobu realizace projektu a jeho finanční vypořádání.

období 2014 – 2020. Signatáři druhého MS Paktu jsou *Moravskoslezský kraj, Krajská hospodářská komora Moravskoslezského kraje, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Úřad práce ČR, Regionální rada odborových svazů ČMKOS Moravskoslezského kraje, zmocněnec vlády pro Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj a Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje* (Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje, 2016). MS Pakt staví na **pěti prioritách**, jež jsou znázorněny v následujícím obrázku 2.2.

Obrázek 2.2: Priority Moravskoslezského paktu zaměstnanosti



Zdroj: Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, 2015; vlastní zpracování, 2016

Dle MS Paktu se region potýká s několika stěžejními problémy, mezi něž patří nedostatek kvalitních absolventů středních a vysokých škol s technickým a řemeslným zaměřením, dále malá podnikavost obyvatel MSK, malá účast a zájem osob v produktivním věku o celoživotní vzdělávání a v mezikrajském srovnání nadprůměrná nezaměstnanost, u níž hrozí v případě pokračujícího útlumu tradičních průmyslových oborů další nárůst. Tyto čtyři problémy jsou následně převedeny na klíčové oblasti, v rámci kterých je třeba dosáhnout stěžejních změn, aby došlo k růstu zaměstnanosti a lepšímu uplatnění osob na trhu práce (Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, 2015).

Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje

Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 – 2020 představuje střednědobý strategický dokument, reagující na nové podmínky, v nichž se kraj nachází a kterým je nutné se přizpůsobit. MSK se v posledních letech stal atraktivní oblastí pro zahraniční investice a naopak, celá řada místních firem byla schopna zapojit se do globálních hodnotových řetězců. S velkým zpožděním se také podařilo dosáhnout napojení mezi MSK a hlavními evropskými koridory díky moderní dopravní infrastruktuře. Všechny tyto faktory přispěly k větší dynamice rozvoje kraje, což se projevilo i výrazným snížením počtu nezaměstnaných a efektivnějším využitím lidského potenciálu. Strategie vymezuje rozvojovou vizi MSK prostřednictvím **pěti globálních strategických cílů**, které lze vidět na obrázku 2.3.

Obrázek 2.3: Globální strategické cíle Moravskoslezského kraje do roku 2020



Zdroj: Moravskoslezský kraj, 2012; vlastní zpracování, 2016

Každý globální cíl je následně rozpracován do specifických strategických cílů, k jejichž dosahování budou sloužit konkrétní aktivity a projekty. V rámci druhého globálního cíle týkajícího se vzdělávání a zaměstnanosti bylo vytyčeno **šest specifických cílů**, a to:

- zlepšit koordinaci aktivit zaměřených na růst zaměstnanosti,
- snížit nerovnováhu v nabídce a poptávce po kvalifikovaných pracovních silách v jejich počtu, struktuře a kvalitě,
- zvýšit podíl obyvatel schopných komunikovat v cizích jazycích, zejména v angličtině,
- být evropským lídrem v systémovém rozvoji měkkých kompetencí u všech skupin obyvatel,
- vytvořit konkurenceschopnou výzkumnou univerzitu,
- zvýšit pracovní zapojení nezaměstnaných (Moravskoslezský kraj, 2012).

2.3.2 Trh práce v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko

Z důvodu nedostupnosti dat na úrovni regionů soudržnosti EU poskytovaných Eurostatem se ukazatele v rámci této kapitoly odlišují od ukazatelů použitých v kapitolách 2.1.3 a 2.2.3. Indikátory uvedené v tabulce 2.4 jsou získané z *Českého statistického úřadu* (ČSÚ) a samozřejmě taktéž souvisí s problematikou zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti a trhu práce. Vývoj jednotlivých ukazatelů je jako na evropské a národní úrovni znázorněn shodně za rozmezí let 2005 – 2015, indikátory jsou dále vysvětleny a jejich hodnoty jsou vyjádřeny v jednotkách uvedených v závorkách.

Tabulka 2.4: Vývoj situace na trhu práce regionu soudržnosti NUTS 2 MSK dle vybraných ukazatelů v období 2005 – 2015

Ukazatel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	13,9	12,0	8,5	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1
Míra ekonomické aktivity osob ve věku 15 a výše (%)	58,5	57,3	56,6	57,3	57,6	56,7	56,7	57,2	57,8	57,8	57,9
Podíl nezaměstnaných osob (%)	10,2	9,0	6,9	6,1	8,9	9,1	8,3	9,2	10,5	9,8	8,6
Neumístění uchazeči o zaměstnání (osoby)	96 528	85 422	65 816	57 455	80 581	82 776	75 019	81 099	89 976	83 877	72 573
Volná pracovní místa (počet míst)	3 306	7 886	10 696	8 795	2 756	3 191	4 163	3 335	2 280	5 399	10 324

Zdroj: Český statistický úřad, 2016; vlastní zpracování, 2016

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Ukazatel je konstruován dle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení *Mezinárodní organizace práce* (International Labour Organization, ILO). Míra nezaměstnanosti v regionu MSK dosahuje nejvyšších hodnot v rámci celé České republiky. Do roku 2008 hodnota ukazatele klesala, v roce 2007 se podařilo poprvé za sledované období nezaměstnanost snížit pod hranici 10 %, avšak po roce 2008 vlivem dopadů finanční a hospodářské krize míra nezaměstnanosti roste. Opětovný pokles je zaznamenán až v roce 2014.

Míra ekonomické aktivity osob ve věku od 15 let výše vyjadřuje podíl počtu celkové pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob ve věkové kategorii od 15 let a výše. Ukazatel je konstruován dle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení ILO. Indikátor vykazuje vcelku konstantní trend, pracovní síla představuje zhruba 57 % obyvatelstva regionu v dané věkové kategorii. Těmito hodnotami se region MSK nijak závratně neliší od ostatních regionů.

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejné věkové kategorii. Údaje jsou uvedeny vždy k 31. 12. daného roku.

Neumístění uchazeči o zaměstnání jsou obyvatelé příslušného území, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Údaje jsou uvedeny vždy k 31. 12. daného roku. Z tabulky je patrné, že počet neumístěných uchazečů v rámci sledovaného období kolísá. Hodnota ukazatele klesala až do roku 2008, poté došlo vlivem dopadů finanční a hospodářské krize k obrovskému nárůstu v roce 2009. Od roku 2012 se počet neumístěných uchazečů o zaměstnání v MSK snižuje, přesto indikátor stále nedosahuje hodnot roku 2008, tedy v době, než se naplno projevíly negativní důsledky krize.

Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Údaje jsou uvedeny vždy k 31. 12. daného roku. Nedostatkem ukazatele je fakt, že od roku 2012 odpadá dosavadní povinnost zaměstnavatelů nahlašovat volná pracovní místa, data uvedená od roku 2012 tedy nemusí být úplná. Ukazatel volných pracovních míst taktéž ve sledovaném období kolísá. Jedním z důvodů je například příchod nových firem do regionu MSK, kdy dochází k navýšení počtu nabízených volných pracovních pozic. Ve srovnání s ukazatelem neumístěných uchazečů o zaměstnání je na první pohled patrné, že nabídka pracovních míst v regionu zdaleka neodpovídá počtu nezaměstnaných zájemců o práci.

Politika zaměstnanosti, respektive sociální politika jako celek, je v rámci Evropské unie neustále se vyvíjející oblastí. Prostřednictvím přijímaných strategií, cílů a využívaných nástrojů jsou snahy o určitou míru harmonizace v těchto oblastech i přes rozdílně fungující sociální modely v jednotlivých členských státech čím dál více patrné. Vysoká zaměstnanost a blahobyt obyvatel jsou nezbytnou prioritou každé vyspělé ekonomiky. Z ukazatelů zmíněných v rámci této kapitoly je patrné, že Česká republika jakožto jeden z členských států Evropské unie nevykazuje ve srovnání s unijním průměrem v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce špatné výsledky, spíše naopak. Problém je možné spatřit především v rozdílu mezi regionální a národní úrovní. Moravskoslezský kraj, jakožto oblast potýkající se dlouhodobě s největšími problémy v oblasti zaměstnanosti a trhu práce, je pak ideálním kandidátem pro využití pomoci nejen ze strany státu, ale také Evropské unie, ve snaze přiblížit se nejvyspělejším evropským regionům.

3. Socioekonomická analýza regionu NUTS 2 Moravskoslezsko a vymezení Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, region soudržnosti NUTS 2 Moravskoslezsko je totožný s územím Moravskoslezského kraje České republiky. Česká republika se člení celkem na 14 samosprávných krajů, které představují v rámci užívané metodiky Evropské unie úroveň NUTS 3. Pro statistické účely jsou následně kraje sdruženy do regionů soudržnosti, jichž je v ČR vymezeno celkem osm. Následující tabulka 3.1 zobrazuje klasifikaci územních statistických jednotek NUTS na území České republiky.

Tabulka 3.1: Klasifikace územních statistických jednotek České republiky

NUTS 0	NUTS 1	NUTS 2	NUTS 3
Stát	Území	Region soudržnosti	Kraj
Česká republika	Česká republika	Praha	Hlavní město Praha
		Střední Čechy	Středočeský kraj
		Jihozápad	Jihočeský kraj
			Plzeňský kraj
		Severozápad	Karlovarský kraj
			Ústecký kraj
		Severovýchod	Liberecký kraj
			Královéhradecký kraj
			Pardubický kraj
		Jihovýchod	Kraj Vysočina
			Jihomoravský kraj
		Střední Morava	Olomoucký kraj
			Zlínský kraj
		Moravskoslezsko	Moravskoslezský kraj

Zdroj: Český statistický úřad, 2014a; vlastní zpracování, 2017

V minulém programovém období 2007 – 2013 odpovídal každému ze sedmi regionů soudržnosti (mimo hl. města Prahy) příslušný regionální operační program a celkově bylo v rámci cílů regionální politiky EU pro období 2007 – 2013³² v České republice využíváno 26 operačních programů (Strukturální fondy, 2017). S počátkem nového programového období 2014 – 2020 bylo jednou z výrazných změn v rámci regionální politiky právě zrušení těchto regionálních operačních programů a jejich nahrazení jedním Integrovaným regionálním operačním programem, přičemž došlo ke snížení celkového počtu operačních programů

³² Cíl Konvergence, cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a cíl Evropská územní spolupráce.

na 21 (Strukturální fondy, 2017). Další změnou v novém období je také nižší počet cílů regionální politiky, a to konkrétně dva:

- cíl *Investice pro růst a konkurenceschopnost* – představuje 97,6 % rozpočtu a je financován z fondů ERDF, ESF a Fondu soudržnosti;
- cíl *Evropská územní spolupráce* – představuje 2,4 % rozpočtu, jedná se o cíl ponechaný již z předchozího období 2007 – 2013, i nadále zůstává financován prostřednictvím fondu ERDF.

Národní operační programy

V programovém období 2014 – 2020 lze využít možnosti spolufinancování projektů z prostředků Evropské unie prostřednictvím deseti národních operačních programů. Všechny tyto OP spadají pod cíl Investice pro růst a konkurenceschopnost. Jejich výčet spolu s přidělenou alokací na současné období a zdrojem financování je znázorněn v tabulce 3.2. Největší alokace zdrojů připadá tradičně na OP Doprava, druhou největší položku celkových prostředků pak zaujímá IROP. Naopak nejméně prostředků se v prostředí České republiky vynaloží na OP Rybářství.

Tabulka 3.2: Národní operační programy pro programové období 2014 – 2020

Operační program	Celková alokace (mld. EUR)	Zdroj financování
OP Doprava	4,7	ERDF, FS
Integrovaný regionální OP	4,6	ERDF
OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	4,3	ERDF
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání	2,8	ERDF, ESF
OP Životní prostředí	2,6	ERDF, FS
Program rozvoje venkova	2,3	EAFRD
OP Zaměstnanost	2,1	ESF, YEI
OP Technická pomoc	0,22	FS
OP Praha – pól růstu	0,20	ERDF, ESF
OP Rybářství	0,03	EMFF

Zdroj: Strukturální fondy, 2017; vlastní zpracování 2017

Programy přeshraniční spolupráce

Programů v rámci přeshraniční spolupráce je v tomto období celkem pět a jedná se o Interreg V–A Česká republika – Polsko, Interreg V–A Slovenská republika – Česká republika, Interreg V–A Rakousko – Česká republika, a program přeshraniční spolupráce Česká republika – Svobodný stát Bavorsko a program přeshraniční spolupráce

Svobodný stát Sasko – Česká republika. Všechny pět programů spadá pod cíl Evropská územní spolupráce a je financováno prostřednictvím ERDF.

Programy nadnárodní a meziregionální spolupráce

Do této kategorie spadá zbývajících šest programů v rámci období 2014 – 2020. V rámci nadnárodní spolupráce se jedná o programy Interreg CENTRAL EUROPE a Interreg DANUBE. Meziregionální programy spolupráce pak tvoří INTERREG EUROPE, ESPON 2020, INTERACT III a URBACT III. Těchto 6 programů také spadá pod cíl Evropská územní spolupráce a financování probíhá taktéž prostřednictvím ERDF (Strukturální fondy, 2017).

3.1 Socioekonomická analýza regionu NUTS 2 Moravskoslezsko

Územní celek regionu NUTS 2 Moravskoslezsko je svým charakterem velmi různorodý. Na jedné straně představuje oblast s celoplošným zemědělským pokrytím, v oblasti Beskyd a Jeseníků má své zastoupení taktéž lesnictví. Na druhé straně se však jedná o region, jehož jádrem je ostravsko-karvinská aglomerace, která představuje tradiční industriální oblast s významným podílem těžkého průmyslu, především hutnictví, hornictví a strojírenství. Právě význačný charakter tohoto rázu je často spojován s problémy, s nimiž se Moravskoslezský kraj dlouhodobě potýká. Počátky 90. let 20. století jsou spojeny s rozsáhlou restrukturalizací hospodářství kraje, v rámci níž docházelo k propouštění desetitisíců pracujících a zcela od základů se měnil tak typický ráz tohoto kraje.

3.1.1 Všeobecná charakteristika regionu

Oblast Moravskoslezského regionu se nachází na severovýchodním území České republiky a reprezentuje jednu z nejokrajovějších částí. Na severní a východní části kraje sdílí MSK společnou hranici s Polskem (Slezské a Opolské vojvodství) a na jihovýchodě území hraničí se Slovenskem (Žilinský kraj). V rámci vnitřního rozdělení ČR pak Moravskoslezský kraj sousedí s kraji Olomouckým a Zlínským. Kraj sestává ze **šesti okresů**, které tvoří Bruntál, Frýdek – Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava a dále se dělí na obce s rozšířenou působností, jichž je dohromady 22. Region má celkem 300 obcí, z toho je 42 měst. Poloha a uspořádání okresů a obcí s rozšířenou působností je zobrazena v následujícím obrázku 3.1.

Obrázek 3.1: Vnitřní uspořádání Moravskoslezského kraje



Zdroj: Český statistický úřad, 2014b

Moravskoslezský kraj je také nechvalně znám problémy, s nimiž se potýká v oblasti **životního prostředí**, především v souvislosti kvalitou ovzduší v regionu. Od počátku 90. let 20. století dochází k podstatnému zlepšení stavu životního prostředí, což je zapříčiněno především vlivem poklesu průmyslové výroby, používáním šetrnějších technologií a značným investicím do ekologických opatření. Bohužel i přes uvedená zlepšení patří kraj nadále mezi nejzatíženější oblasti v České republice, neboť v minulosti byly znečištěny všechny složky životního prostředí a jejich obnova a boj proti dalšímu poškozování není ve většině případů záležitostí měsíců či let, ale spíše desetiletí. Dnes se mezi nejzávažnější problémy řadí znečištění povrchových vod a ovzduší, kontaminace půdy a podzemních vod v důsledku průmyslové činnosti a důlní poklesy. Přírodní charakter a rozdílný ekonomický vývoj mají vliv na rozdíly v kvalitě životního prostředí také mezi jednotlivými oblastmi kraje. Nejzávažnější dopady jsou koncentrovány ve střední a severovýchodní oblasti kraje³³. Naopak součástí MSK jsou také místa s významnými a cennými přírodními zvláštnostmi, které jsou chráněny v rámci tří chráněných krajinných oblastí³⁴ (Český statistický úřad, 2016b).

³³ Oblasti Ostravska, Karvinska a Třinecka.

³⁴ CHKO Beskydy, Jeseníky a Poodří.

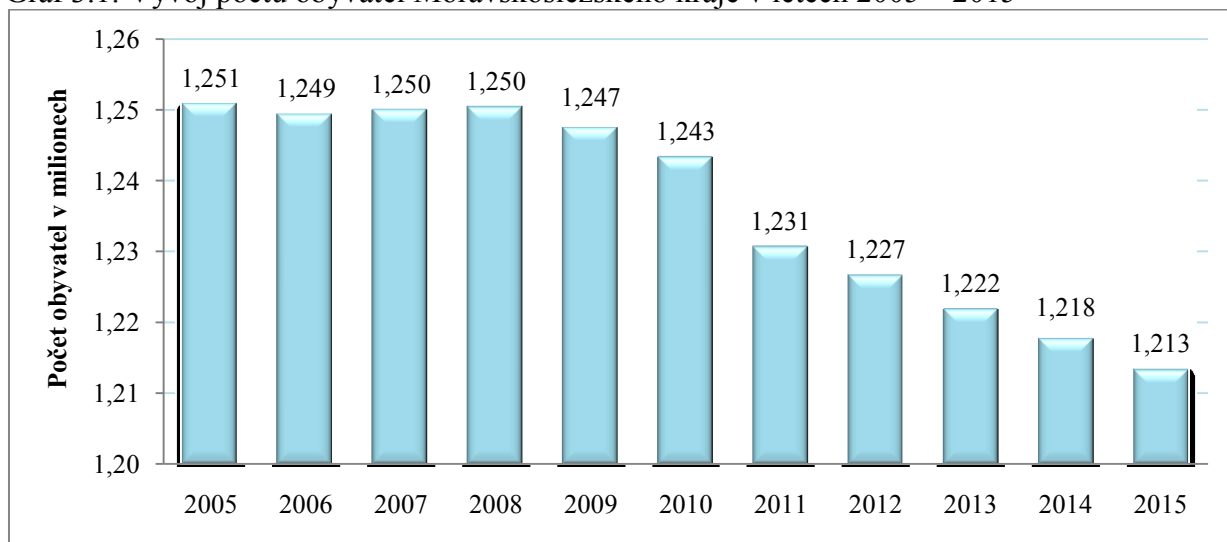
3.1.2 Demografické složení

V Moravskoslezském kraji žije 1 209 879 obyvatel³⁵, což představuje třetí nejlidnatější kraj v ČR³⁶. Zároveň však se svými 300 obcemi patří k regionům s nejmenším počtem sídel. Většina obyvatel kraje (až 60 %) žije ve městech s populací nad 20 tisíc obyvatel, což je v rámci ČR ojedinělé. V krajské metropoli Ostravě žije více než 292 tisíc obyvatel, což představuje zhruba čtvrtinu obyvatel celého kraje. Mezi velká města s počtem obyvatel nad 50 tisíc pak spadá Havířov, Opava, Frýdek-Místek a Karviná.

Z demografického hlediska je nepříznivé, že v kraji dlouhodobě klesá počet obyvatel. To je způsobeno jak přirozeným úbytkem, tak migrací. Již od roku 1993 dochází v kraji k nepřetržitému poklesu obyvatelstva v důsledku migrace. Lidé odchází z kraje ve větší míře, než kolik jich do kraje přichází. Relativní úbytek obyvatel patřil nejen v minulém roce v mezikrajském srovnání k největším. Problémy, jež jsou důsledkem přirozeného úbytku populace, a s nimiž se potýká nejen MSK, ale i celá Česká republika, jsou postupné stárnutí populace a nízká porodnost. Věková struktura obyvatel MSK se rychle mění, a na 100 dětí již připadá více než 121 seniorů (Český statistický úřad, 2016b).

Vývoj počtu obyvatel MSK v milionech v rozmezí let 2005 – 2015 zobrazuje graf 3.1. Z grafu je patrný klesající trend počtu obyvatel, největší pokles je vidět mezi lety 2010 a 2011.

Graf 3.1: Vývoj počtu obyvatel Moravskoslezského kraje v letech 2005 – 2015



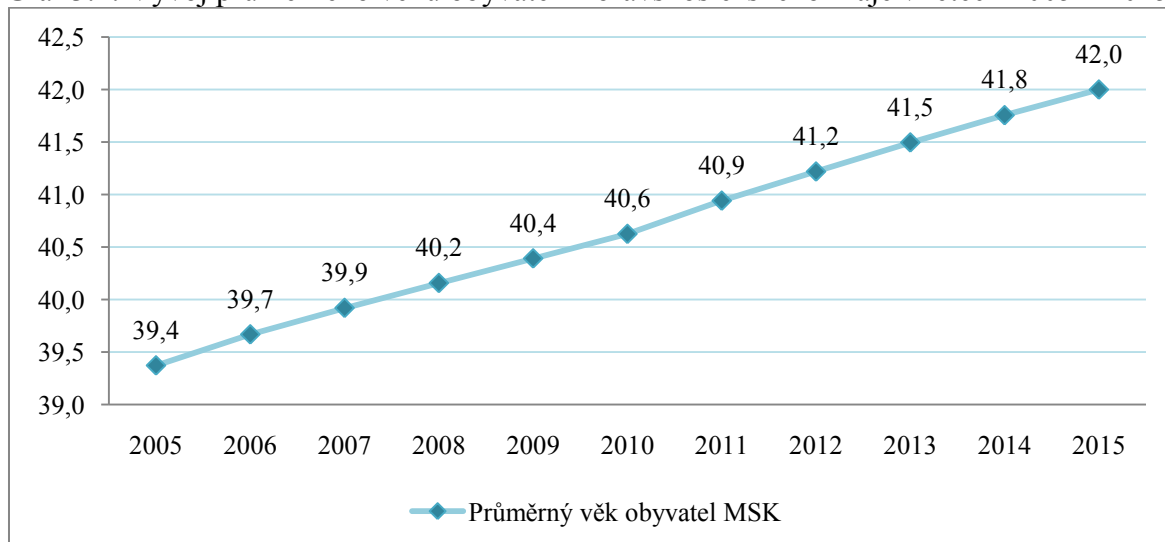
Zdroj: Český statistický úřad, 2016a; vlastní zpracování, 2017

³⁵ Údaj k 31. 12. 2016.

³⁶ V minulých letech byl MSK vůbec nejlidnatějším krajem ČR, současná třetí pozice je důsledkem úbytku populace.

Následující graf 3.2 pak zobrazuje vývoj průměrného věku obyvatel Moravskoslezského kraje v období 2005 – 2015. Na první pohled je patrné, že se za celé sledované období meziročně průměrný věk obyvatelstva konstantně zvyšuje, což potvrzuje zmíněný trend stárnutí populace kraje.

Graf 3.2: Vývoj průměrného věku obyvatel Moravskoslezského kraje v letech 2005 – 2015



Zdroj: Český statistický úřad, 2016a; vlastní zpracování, 2017

3.1.3 Ekonomicko-sociální prostředí

Již od 19. století patřil region mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy a může se k nim řadit také v současnosti. Je to ale právě odvětvová struktura, která dnes souvisí s nemalými problémy, spojenými s restrukturalizací tohoto regionu. Moravskoslezský kraj je tak nucen řešit sociální problémy spojené zejména s výší nezaměstnaností. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl v Moravskoslezském kraji v roce 2015 výše 8,6 %, což je druhá nejvyšší hodnota po Ústeckém kraji. V meziročním srovnání to znamená pokles o 1,2 procentního bodu. Jak je vidět v tabulce 3.1, v okresním členění vykazují nejlepších hodnot v oblasti nezaměstnanosti Nový Jičín a Frýdek-Místek, nejvyšší podíl nezaměstnanostech naopak dlouhodobě vykazují okresy Bruntál a Karviná, jež v tomto ohledu zaujímají nechtěná přední místa mezi všemi okresy ČR. Velmi závažný problém pak představuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných³⁷ na celkovém počtu nezaměstnaných, který je v regionu dlouhodobě nad úrovní celorepublikového průměru a v MSK tvoří 49 %.

³⁷ Osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců. V rámci MSK se s dlouhodobou nezaměstnaností nejvíce potýká okres Karviná (6,1 %), nejnižší pak Frýdek-Místek a Nový Jičín (2,1 % pro oba okresy).

Tabulka 3.3: Podíl nezaměstnaných osob v okresech MSK v období 2005 – 2015³⁸

Okres	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bruntál	11,2	9,6	7,7	7,9	11,4	12,4	12,3	13,1	14,3	13,5	11,6	9,5
Frýdek-Místek	8,7	7,5	5,7	4,2	7,0	6,8	5,9	6,8	7,6	7,0	5,6	4,6
Karviná	12,8	11,8	9,6	8,2	10,5	10,6	9,9	10,8	12,5	12,0	11,0	10,3
Nový Jičín	8,1	6,5	4,4	4,8	9,3	8,3	6,8	7,4	8,1	6,9	5,2	4,4
Opava	8,1	7,5	5,8	5,3	7,8	8,5	7,6	8,1	9,0	8,2	7,1	5,6
Ostrava	10,7	9,3	6,9	6,0	8,4	8,8	8,5	9,7	11,6	11,0	10,1	8,9

Zdroj: Český statistický úřad, 2016a; vlastní zpracování, 2017

Od roku 2013 se ve všech okresech MSK podíl nezaměstnaných snižuje. Snížení podílu nezaměstnaných bylo patrné také z genderového pohledu, kdy se v roce 2015 podíl nezaměstnaných mužů meziročně snížil o 2,4 procentní bod, u žen pak o 1,1 p.b. (Český statistický úřad, 2016a).

Tabulka 3.4: Vývoj vybraných ukazatelů MSK v letech 2005 – 2015

Ukazatel	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zaměstnaní celkem (tis. osob)	535,6	536,9	553,3	568,6	557,5	543,5	540,7	543,0	544,1	549,1	550,9
Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)	17 009	17 919	19 263	20 730	21 136	21 455	22 111	22 364	22 396	22 997	23 694
Hrubý domácí produkt (mil. Kč)	334 202	350 131	382 825	402 777	378 993	387 858	405 979	408 739	397 261	419 985	434 971

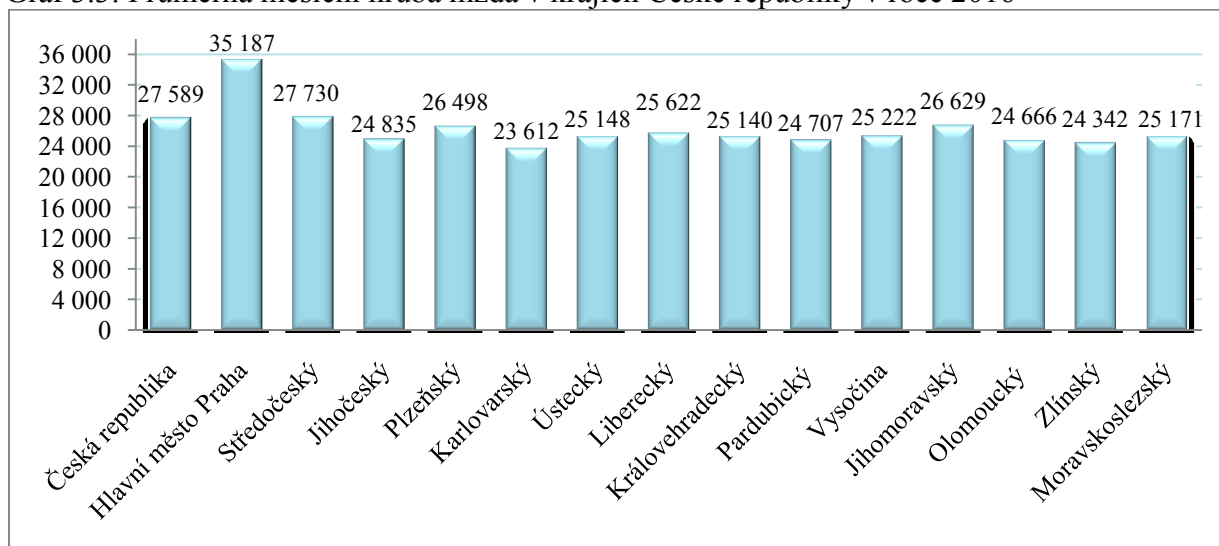
Zdroj: Český statistický úřad, 2016a; vlastní zpracování, 2017

Tabulka 3.4 znázorňuje mimo jiné vývoj celkového počtu zaměstnaných osob, v roce 2015 se jednalo o 550,9 tisíc osob zaměstnaných v národním hospodářství. I přes současný útlum těžkého průmyslu v MSK pracuje dle *Výběrového šetření pracovních sil* (VŠPS) v průmyslových odvětvích více než třetina osob, dalších 12 % pak v obchodu a opravách zboží. Z tabulky je dále patrné, že průměrná hrubá mzda v Moravskoslezském kraji meziročně roste. Z následujícího grafu 3.3, jež znázorňuje srovnání průměrné hrubé mzdy mezi jednotlivými kraji ČR za rok 2016, pak vyplývá, že v roce 2016 byla průměrná mzda v MSK o více než 2 400 Kč nižší, než celorepublikový průměr. Co se týče rozložení mezd mezi

³⁸Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Podíl nezaměstnaných osob za Moravskoslezský kraj jako celek (spolu s dalšími ukazateli trhu práce na úrovni MSK) lze vidět ve druhé kapitole této práce, konkrétně v tabulce 2.3.

odvětvími, nejvyšší mzdy jsou v sektorech informačních a komunikačních činností, výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu a těžby a dobývání. Nejnižší mzdy jsou vypláceny v odvětví ubytování, stravování a pohostinství. Toto rozložení je obdobné jako v ostatních krajích ČR (Český statistický úřad, 2016b).

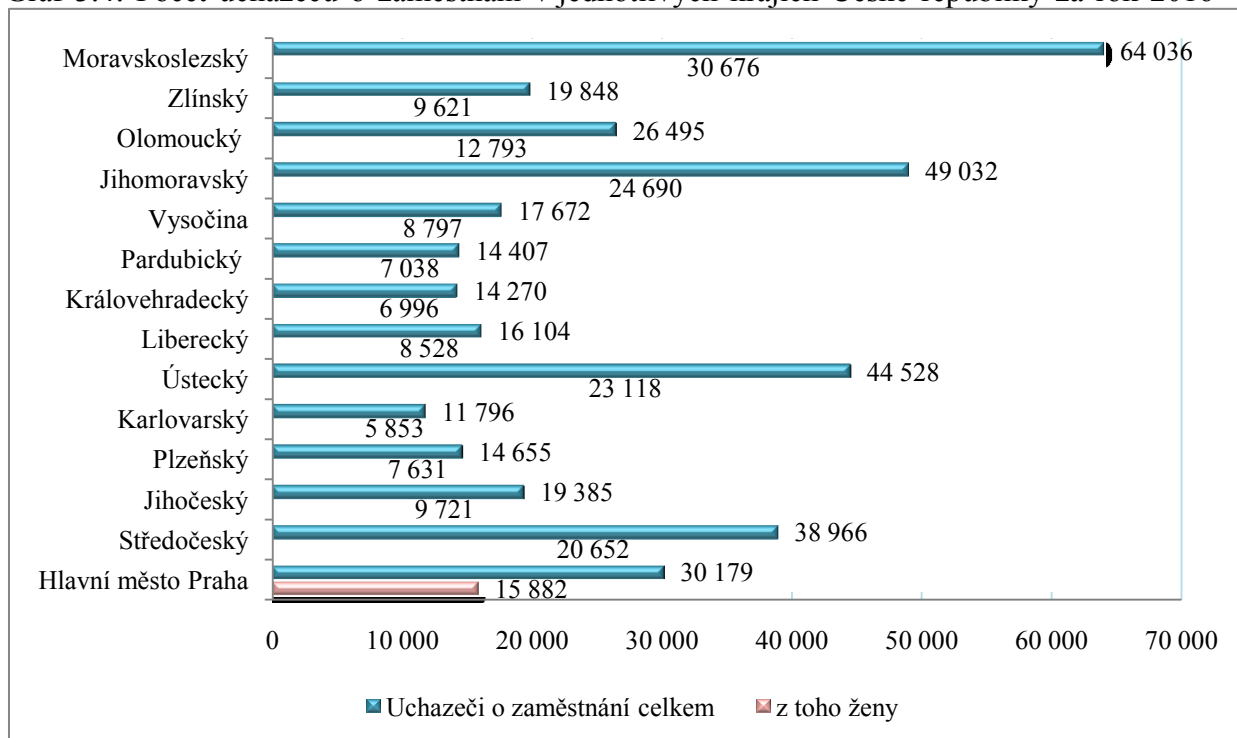
Graf 3.3: Průměrná měsíční hrubá mzda v krajích České republiky v roce 2016



Zdroj: Český statistický úřad, 2016a; vlastní zpracování, 2017

Následující dva grafy pak znázorňují počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce. První graf 3.4 obsahuje přehled uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích ČR, přičemž se jedná o údaje k 1. lednu 2016. Hodnoty jsou zobrazeny v celkovém souhrnu za všechny uchazeče o zaměstnání a ve druhém sloupci pouze za ženy. Na první pohled je patrné, že Moravskoslezský kraj zaujímá jednoznačné prvenství v počtu uchazečů o zaměstnání a to jak v celkovém úhrnu, tak z hlediska nezaměstnaných žen hledajících práci.

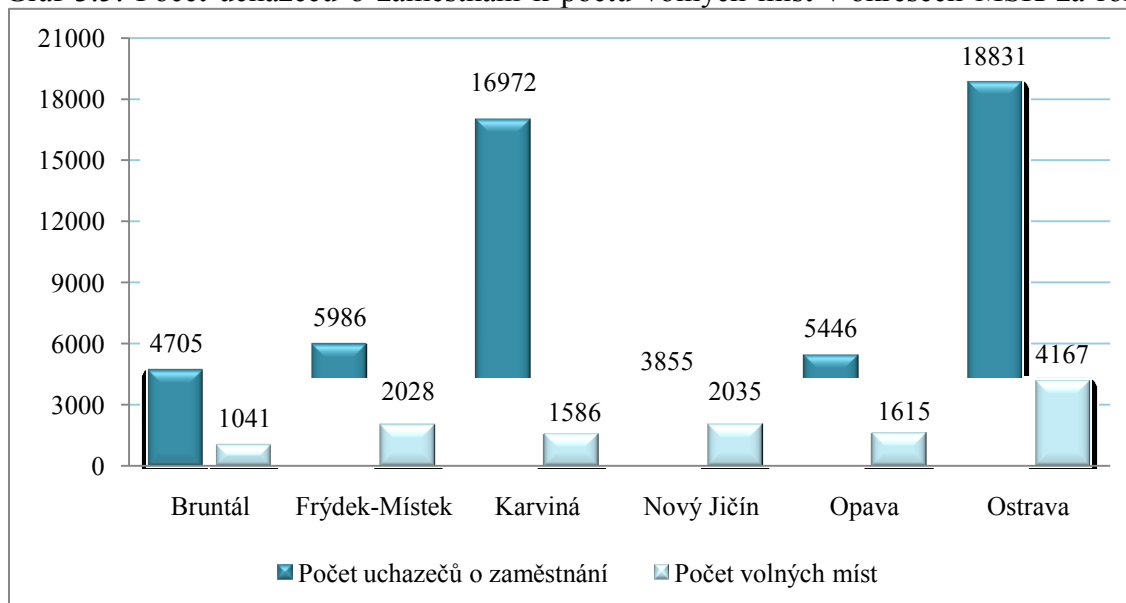
Graf 3.4: Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích České republiky za rok 2016



Zdroj: Český statistický úřad, 2016a; vlastní zpracování, 2017

Graf 3.5 následně zobrazuje situaci pouze v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje, přičemž z důvodu co největší aktuálnosti byly vybrány nejnovější dostupné údaje, a to k 31. květnu 2017. Graf znázorňuje počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v těchto okresech. Největší počet uchazečů se nachází v okrese Ostrava, zároveň je zde ale také nejvyšší počet volných míst v rámci MSK. Nejvýraznější rozdíl mezi počtem uchazečů a počtem nabízených míst však vykazuje okres Karviná. Nejméně uchazečů o zaměstnání je v současnosti v Novém Jičíně a celkově nejmenší rozdíl mezi počtem uchazečů a počtem nabízených míst je v Opavě.

Graf 3.5: Počet uchazečů o zaměstnání k počtu volných míst v okresech MSK za rok 2017



Zdroj: Úřad práce České republiky, 2017; vlastní zpracování, 2017

3.1.4 Integrace regionu v rámci Evropské unie

Nejen členský stát jako celek má možnost zapojit se do dění v rámci EU. Také regionální a místní orgány jednotlivých států mohou participovat na nejrůznějších formách spolupráce či využívat nástroje dobrovolného charakteru a zasloužit se tak o svůj další rozvoj. V případě Moravskoslezského kraje se jedná o zapojení následujícího charakteru.

Euroregiony

Moravskoslezský kraj je díky své poloze při vnějších hranicích České republiky oblastí přímo napojenou na okolní sousedící státy. Příhraniční charakter kraje tak umožňuje navázat snazší kontakty přes hranice českého státu a zahájit efektivní spolupráci ať už v oblasti rozvoje infrastruktury, ve výrobní sféře, v ochraně životního prostředí, v kulturních a vzdělávacích činnostech a samozřejmě zejména v oblasti turismu. Za těmito účely působí na území Moravskoslezského kraje *euroregiony*. Jedná se o nástroj přeshraniční spolupráce na úrovni regionálních a místních orgánů, nacházejících se v přímém sousedství, tedy na hranici dvou států. Nejedná se o novou úroveň správy ani vlády, pouze o platformu sloužící k horizontální výměně a spolupráci přes hranice zúčastněných orgánů. V důsledku toho je následně podporována také vertikální spolupráce regionálních a místních úřadů, vlád států a evropských institucí. Ve většině případů euroregiony nevznikají pouze na základě geografických hranic, ale na základě sdílených hospodářských, kulturních či sociálních hodnot.

Na území Moravskoslezského kraje existují v současnosti čtyři euroregiony:

- Euroregion Beskydy,
- Euroregion Těšínské Slezsko,
- Euroregion Silesia,
- Euroregion Praděd.

Access EU! – EEIG

V roce 2012 se stal Moravskoslezský kraj přidruženým členem sdružení *Access EU! – EEIG*. Jedná se o *Evropské hospodářské zájmové sdružení* (European Economic Interest Grouping, EEIG – EHVS), zastupující zájmy národních či regionálních organizací, právnických osob, institucí a asociací veřejného a soukromého sektoru.

Důvodem pro zapojení Moravskoslezského kraje v tomto sdružení je především prosazování zájmů kraje v evropských institucích, s čímž je spojena nutnost orientovat se v zájmových oblastech. Vysoká úroveň informovanosti a znalostí o vývoji politik a strategií EU ze strany zájmového sdružení pak přispívá k dosahování zájmů jejich členů. Mezi konkrétní aktivity sdružení spadají například pravidelné monitorovací zprávy a odborné studie, zaměřující se na sledování bruselského dění a na řešení specifických problémů v kraji definovaných prioritních oblastech, jako je například regionální rozvoj, doprava, životní prostředí apod.

Evropské seskupení pro územní spolupráci

Evropské seskupení pro územní spolupráci (European grouping of territorial cooperation, EGTC - ESÚS) představuje právní nástroj, umožňující regionálním a místním orgánům z různých členských států zakládat spolupracující uskupení s právní subjektivitou³⁹. Cílem ESÚS je podpora a usnadnění přeshraniční, mezinárodní a meziregionální spolupráce. Členem se mohou stát členské státy EU, jejich regiony či obce, sdružení nebo jiné veřejnoprávní subjekty. V rámci tohoto nástroje je tedy umožněn vznik uskupení regionálních a místních orgánů z různých členských států, bez nutnosti podpisu mezinárodní dohody a její ratifikace národními parlamenty. Členské státy jsou pouze povinny dát svůj souhlas s účastí členů ze svého území.

³⁹ Na rozdíl od struktur, v rámci kterých se tato spolupráce odehrávala do roku 2007, mají ESÚS právní subjektivitu. Díky tomu mohou tato seskupení nakupovat či prodávat majetek a také zaměstnávat zaměstnance.

Evropské seskupení pro územní spolupráci TRITIA zahrnuje území čtyř států střední a východní Evropy a to Slezské vojvodství (Polsko), Opolské vojvodství (Polsko), Moravskoslezský kraj (Česká republika) a Žilinský samosprávný kraj (Slovensko). Představuje území o ploše přibližně 34 000 km² s téměř 8 miliony obyvatel a na tomto území se nachází dvě městské aglomerace – Katowice a Ostrava. S dalšími dvěma významnými sídelními centry – Opole a Žilina – je spojují intenzivní socioekonomické vztahy, jakož i společné historické a kulturně jazykové tradice. Silné ekonomické zázemí, sedm veřejných univerzit, velký počet poskytovatelů terciárního vzdělávání a subjektů výzkumu a vývoje činí z ESÚS TRITIA zajímavý prostor pro výzkum a inovace (Moravskoslezský kraj, 2017).

3.2 Operační program Zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost je jedním z 21 operačních programů sloužících k naplňování cílů regionální politiky v programovém období 2014 – 2020. Přehled všech OP působících v současném období v České republice je vymezen na začátku třetí kapitoly. Operační program Zaměstnanost nahradil v rámci oblastí spojených se zaměstnaností a sociálními tématy *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)*, působící v minulém programovém období 2007 – 2013.

3.2.1 Specifikace Operačního programu Zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost je jedním ze tří programů⁴⁰ financovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Kromě tohoto fondu slouží OPZ také k provádění Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Cílem OPZ je zkvalitnění lidského kapitálu obyvatelstva, jakož i veřejné správy v ČR, tedy základních prvků konkurenceschopnosti. Operační program Zaměstnanost v období 2014 – 2020 vymezuje priority v oblasti podpory zaměstnanosti, sociálního začleňování, adaptability na trhu práce či efektivní veřejné správy. Program je vypracován především v souladu s *Dohodou o partnerství*, jež stanovuje priority České republiky pro podporu z ESI fondů v období 2014 – 2020.

⁴⁰ Zbývajícími dvěma operačními programy ESF v programovém období 2014 – 2020 jsou OP Výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha – pól růstu.

Operační program Zaměstnanost byl **schválen dne 6. května 2015 Evropskou komisí** a jeho řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. S ohledem na způsobilost výdajů financovaných z Evropského sociálního fondu podporuje Operační program Zaměstnanost pouze **intervence nehmotného charakteru**.

Prostředky poskytnuté díky OPZ pomohou přispět k řešení stávajících výzev, s nimiž se ČR potýká, a zároveň napomůže pokroku v plnění cílů Strategie Evropa 2020 ve formě inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění. V rámci České republiky existují dva typy regionů, jimž je poskytována podpora, a to *méně rozvinuté regiony*⁴¹ a *více rozvinuté regiony*⁴². Prostřednictvím OPZ jsou podporovány oba typy regionů.

3.2.2 Prioritní osy, cíle a investiční priority Operačního programu Zaměstnanost

V programovém období 2014 – 2020 je v rámci OPZ vytyčeno celkem **pět prioritních os**, jejichž výčet znázorňuje obrázek 3.2. Prioritní osy jsou financovány prostřednictvím *tematických cílů (TC)*, jež byly přijaty v roce 2013 Evropským parlamentem a Radou EU v rámci nařízení o společných ustanoveních o ESI fondech. Celkem je v rámci programového období 2014 – 2020 vymezeno 11 tematických cílů, podporovaných všemi ESI fondy.

Obrázek 3.2: Prioritní osy OPZ 2014 – 2020

Prioritní osa 1	• Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
Prioritní osa 2	• Sociální začleňování a boj s chudobou
Prioritní osa 3	• Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
Prioritní osa 4	• Efektivní veřejná správa
Prioritní osa 5	• Technická pomoc

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015; vlastní zpracování, 2017

Prioritní osy OPZ jsou propojeny se čtyřmi tematickými cíli financovanými prostřednictvím Evropského strukturálního fondu. S výjimkou prioritní osy 3, ke které se vážou celkem tři tematické cíle, odpovídá každá prioritní osa OPZ jednomu tematickému cíli. To souvisí s předchozími zkušenostmi s implementací OP LZZ v minulém programovém období,

⁴¹Regiony, jejichž HDP je nižší než 75 % průměru EU-28. V rámci ČR zde spadají všechny regiony NUTS 2 s výjimkou Hlavního města Prahy.

⁴²Regiony, jejichž HDP je vyšší než 90 % průměru EU-28. V ČR – Hlavní město Praha.

přičemž záměrem nyní bylo nekombinovat v rámci jedné prioritní osy intervence z více tematických cílů, pokud to není vyloženě nutné. Prioritní osy se dále člení na *investiční priority* (IP) a ty jsou konkretizovány na základě *specifických cílů* (SC).

3.2.2.1 Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Prioritní osa 1 pokrývá obě kategorie regionů v ČR a podpořené projekty mohou být realizovány na území celé ČR, včetně Hlavního města Prahy. Na financování prioritní osy 1 je vynaloženo nejvíce prostředků, konkrétně **1 292 307 890 EUR** v rámci ESF, což představuje 60,23 % zdrojů OPZ, a také **27 199 968 EUR** v rámci YEI, tedy 1, 27 % zdrojů OPZ.

Prioritní osa 1 naplňuje *tematický cíl č. 8 – Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil* a dále se dělí na pět investičních priorit, přičemž každé investiční prioritě odpovídají příslušné specifické cíle:

- Investiční priorita 1.1 – Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků,
 - SC1 – Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných,
 - SC2 - Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých osob prostřednictvím programu Záruky pro mládež;
- Investiční priorita 1.2 – Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci,
 - SC1 – Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce;
- Investiční priorita 1.3 – Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám,
 - SC1 – Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce,
 - SC2 - Zvýšit adaptabilitu starších pracovníků;
- Investiční priorita 1.4 – Modernizace institucí trhu práce, jako jsou veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a přispívání k adaptaci na potřeby trhu práce, prostřednictvím opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a programů mobility a lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami,

- SC1 – Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti,
- SC2 – Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání;
- Investiční priorita 1.5 – Trvalé začlenění mladých lidí na trh práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi“, a to zejména těch, kteří nejsou v procesu vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit⁴³,
 - SC1 – Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě v regionu NUTS 2 Severozápad.

3.2.2.2 Prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou

Prioritní osa 2 taktéž pokrývá oba dva typy regionů v České republice a vztahuje se na celé území ČR. Na financování prioritní osy 2 je vynaložen druhý největší objem prostředků, konkrétně **572 005 132 EUR** v rámci ESF, což představuje 26,66 % všech zdrojů OPZ.

Prioritní osa 2 naplňuje *tematický cíl č. 9 – Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci* a dělí se na tři investiční priority, které dále obsahují pět specifických cílů:

- Investiční priorita 2.1 – Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti,
 - SC1 – Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených ve společnosti a na trhu práce,
 - SC2 – Rozvoj sektoru sociální ekonomiky;
- Investiční priorita 2.2 – Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu,
 - SC1 – Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování,
 - SC2 – Zvýšit dostupnost a efektivitu zdravotních služeb a umožnit přesun těžiště psychiatrické péče do komunity;
- Investiční priorita 2.3 – Strategie komunitně vedeného místního rozvoje,
 - SC1 – Zvýšit zapojení lokálních aktérů do řešení problémů nezaměstnanosti a sociálního začleňování ve venkovských oblastech.

⁴³ Tato investiční priorita je financována prostřednictvím YEI.

3.2.2.3 Prioritní osa 3 – Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Prioritní osa 3 pokrývá obě kategorie regionů a podporuje realizace projektů po celém území České republiky. Na financování prioritní osy 3 je vynaloženo nejméně prostředků v rámci všech os, přičemž se jedná o částku **42 370 750 EUR** v rámci ESF, což představuje 1,97 % všech zdrojů OPZ.

Prioritní osa 3 je rozdílná v tom, že neobsahuje žádnou investiční prioritu a zároveň přispívá k naplňování rovnou tří tematických cílů a to *tematického cíle č. 8 – Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil, tematického cíle č. 9 – Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci a tematického cíle č. 11 – Posilování institucionální kapacity veřejných orgánů a zúčastněných stran a přispívání k účinné veřejné správě.*

Jediným specifickým cílem v rámci prioritní osy 3 je SC1 - Zvýšit kvalitu a kvantitu využívání sociálních inovací a mezinárodní spolupráce v tematických oblastech OPZ.

3.2.2.4 Prioritní osa 4 – Efektivní veřejná správa

Prioritní osa 4 pokrývá obě kategorie regionů a podpořené projekty mohou být realizovány po celém území České republiky. Na financování prioritní osy 4 připadá celkem **127 112 251 EUR** v rámci ESF, což představuje 5,92 % všech zdrojů OPZ.

Prioritní osa 4 je naplňována *tematickým cílem č. 11 – Posilování institucionální kapacity veřejných orgánů a zúčastněných stran a přispívání k účinné veřejné správě.* Obsahuje jednu investiční prioritu a dva specifické cíle:

- Investiční priorita 4.1 – Investice do institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb na celostátní, regionální a místní úrovni za účelem reformy, zlepšování právní úpravy a řádné správy,
 - SC1 – Optimalizovat procesy a postupy ve veřejné správě zejména prostřednictvím posílení strategického řízení organizací, zvýšení kvality jejich fungování a snížení administrativní zátěže,
 - SC2 – Profesionalizovat veřejnou správu zejména prostřednictvím zvyšování znalostí a dovedností jejích pracovníků, rozvoje politik a strategií v oblasti lidských zdrojů a implementace služebního zákona.

3.2.2.5 Prioritní osa 5 – Technická pomoc

Poslední je prioritní osa 5, na jejíž financování připadá konkrétně **84 741 501 EUR** v rámci ESF, což představuje 3,95 % všech zdrojů OPZ. Tato prioritní osa je v souladu s legislativním rámcem pro ESI fondy a je zaměřena speciálně na podporu řízení a implementace Operačního programu Zaměstnanost. V rámci prioritní osy Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu. Prioritní osa 5 je financována především z alokace pro méně vyspělé regiony, ale je doplněna také o finanční příspěvek z alokace pro více vyspělé regiony takovým způsobem, aby mohla být technická pomoc poskytována na administraci veškerých prostředků OPZ, tedy i pro vyspělejší regiony.

Jediným specifickým cílem v rámci prioritní osy 5 je SC1 - Zajistit řádnou implementaci OPZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci programu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015).

V následující tabulce 3.5 je pro lepší přehlednost zobrazen celkový plán financování OPZ pro období 2014 – 2020 v rámci jednotlivých prioritních os, fondů, regionů a tematických cílů, přičemž finanční prostředky jsou rozděleny na části pocházející jak z fondů Evropské unie, tak z národních zdrojů a uvedeny v eurech.

Tabulka 3.5: Plán financování OPZ dle prioritních os, zdrojů financování, kategorií regionů a tematických cílů

Prioritní osa	Zdroj financování	Kategorie regionu	Tematický cíl	Příspěvek EU	Národní příspěvek	Celková alokace
Prioritní osa 1	ESF	Méně rozvinuté	Tematický cíl 8	1 247 768 455	220 194 434	1 467 962 889
		Více rozvinuté	Tematický cíl 8	44 539 435	44 539 435	89 078 870
	YEI	-	Tematický cíl 8	27 199 968	2 399 998	29 599 966
Prioritní osa 2	ESF	Méně rozvinuté	Tematický cíl 9	530 881 706	93 685 007	624 566 713
		Více rozvinuté	Tematický cíl 9	41 123 426	41 123 426	82 246 852
Prioritní osa 3	ESF	Méně rozvinuté	Tematický cíl 8	15 234 822	801 833	16 036 655
			Tematický cíl 9	17 188 004	904 632	18 092 636
			Tematický cíl 11	6 640 820	349 517	6 990 337
		Více rozvinuté	Tematický cíl 8	1 289 770	859 847	2 149 617
			Tematický cíl 9	1 455 126	970 084	2 425 210
			Tematický cíl 11	562 208	374 805	937 013
Prioritní osa 4	ESF	Méně rozvinuté	Tematický cíl 11	120 022 051	21 180 362	141 202 413
		Více rozvinuté	Tematický cíl 11	7 090 200	7 090 200	14 180 400
Celkem				2 060 995 991	434 473 580	2 495 469 571

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015; vlastní zpracování, 2017

3.2.3 Implementační zajištění realizace Operačního programu Zaměstnanost

Jak již bylo řečeno, řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012. Nejedná se však o jediný orgán zajišťující plynulý chod a fungování Operačního programu Zaměstnanost. Následující tabulka 3.6 zobrazuje přehled úřadů a orgánů, jež jsou zodpovědné za řízení, kontrolu a audit spojené s OPZ.

Tabulka 3.6: Úřady a orgány zodpovědné za řízení, kontrolu a audit

Úřad / Orgán	Název úřadu / orgánu	Vedení
Řídicí orgán	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR / úsek pro evropské fondy	Ministr / Vrchní ředitel úseku pro evropské fondy
Národní orgán pro koordinaci	Ministerstvo pro místní rozvoj ČR	Ministr
Certifikační orgán	Ministerstvo financí ČR / Národní fond	Ředitel
Auditní orgán	Ministerstvo financí ČR / Auditní orgán	Ředitel
Orgán, který obdrží platby od Komise	Ministerstvo financí ČR / Národní fond	Ředitel

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015; vlastní zpracování, 2017

Ministerstvo práce a sociálních věcí bylo prvním úřadem zapojeným do procesu přípravy a vypracování současné podoby OPZ. Příprava na čerpání prostředků z evropských fondů pro období 2014 – 2020 započala již v roce 2011 a to ustavením Pracovní skupiny MPSV pro tvorbu strategie a priorit na čerpání fondů v období 2014 – 2020. Členy skupiny byli zástupci jednotlivých věcných sekcí MPSV a jejich stěžejním cílem bylo zpracování problémových analýz v oblasti zaměstnanosti a sociální inkluze a na to navazující příprava priorit České republiky pro čerpání dotací z fondů EU v novém programovém období. Podklady zpracované pracovní skupinou byly následně zúročeny pro tvorbu první verze Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020. Následně v roce 2012 byla zřízena nová Pracovní skupina pro programování na období 2014 – 2020 k přípravě OPZ. Vzhledem k obsahovému zaměření OPZ byl kladen důraz na zapojení co nejrelevantnějších partnerů, tuto skupinu tedy tvořili nejen zástupci MPSV, ale také ostatních vládních resortů, jakož i zástupci regionů, měst a obcí, neziskových organizací a sociálních partnerů.

Spolu s procesem přípravy OPZ probíhá proces ex-ante evaluace programu. Za tímto účelem bylo provedeno výběrové řízení na zpracovatele ex-ante evaluace, přičemž tento zpracovatel po dobu svého zapojení úzce spolupracuje s *Národním orgánem pro koordinaci* (NOK), jež spadá pod *Ministerstvo pro místní rozvoj* (MMR) a zodpovídá za metodickou podporu

implementačních procesů a celkovou koordinaci příprav budoucího programového období. V letech 2013 a 2014 byly vypracovány další verze OPZ, obsahující zapracované připomínky ex-ante evaluátora, NOK a také Evropské komise a opět projednané se všemi zúčastněnými stranami a partnery.

Na základě platné legislativy je zapojení příslušných partnerů žádoucí nejen v době přípravy OP, ale také v době realizace. Základním nástrojem pro toto zapojení relevantních stran do procesu implementace, monitoringu a evaluace OPZ představuje *Monitorovací výbor* OPZ, který je zřízen na základě návrhu Řídícího orgánu (tedy MPSV) a jeho úkolem je zajistit kvalitu provádění OPZ prostřednictvím činností jako je schvalování kritérií pro výběr projektů, posuzování pokroku v oblasti dosahování stanovených cílů OPZ apod.

V rámci provádění operačního programu jsou také zřizována tzv. *Programová partnerství*, jež představují platformu fungující na principu partnerství, ustavenou Řídícím orgánem pro stanovené úrovně struktury OPZ, nejčastěji ve formě jednotlivých prioritních os. V rámci takovýchto Programových partnerství jsou zastoupeny zejména Řídící orgány, partnerské řídicí orgány, MMR, expertní subjekty či sociální a ekonomičtí partneři a podílí se na přípravách výzev pro předkládání projektů.

Dalším nezbytně potřebným subjektem je platební a certifikační orgán, jehož funkci v České republice zastává odbor *Národní fond*, spadající pod působnost *Ministerstva financí* (MF). Národní fond zodpovídá za správu veškerých finančních prostředků, jež byly České republice poskytnuty z rozpočtu EU. A v neposlední řadě je nutnost existence auditního orgánu, který v ČR zastupuje taktéž Ministerstvo financí a v tomto případě je zodpovědné za provádění auditů sloužících k ověření funkčnosti řídicího a kontrolního systému (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015).

Na základě charakteristik Moravskoslezského kraje uvedených v této kapitole je patrný stěžejní význam existence nástrojů, jakým je například právě Operační program Zaměstnanost. V regionu potýkajícím se s nemalými strukturálními problémy, jimž vévodí vysoká míra nezaměstnanosti, je možnost využití finančních prostředků EU na realizaci projektů přispívajících ke zlepšení situace v dané oblasti obzvlášť potřebná. Díky existenci evropské regionální politiky mají i obyvatelé takových okresů, jako je Bruntál či Karviná, šanci na lepší uplatnění na trhu práce a s tím související možnost zlepšit svůj stav, nejen po pracovní stránce, ale také v oblasti soukromého života.

4. Žádost o podporu projektu „Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko“ prostřednictvím systému MS2014+

V rámci úvah o možnosti podání žádosti o spolufinancování projektu z prostředků ESI fondů by měl potenciální žadatel zvážit několik bodů, jako například to, jaký dotační titul bude pro daný projekt nejvhodnější vzhledem k jeho povaze a zaměření, přičemž je také užitečné stanovit si dopředu konkrétní cíle a zaměření projektu. Díky tomu je možné vyvarovat se později některých chyb, jež by mohly v konečném důsledku vést k zamítnutí projektové žádosti. Před samotným zpracováním žádosti o podporu projektu je tedy vhodné sestavit si projektový záměr a provést analýzu vhodných zdrojů spolufinancování.

4.1 Projektový záměr a analýza dotačních příležitostí

Projektový záměr představuje jakýsi nástin vize, respektive budoucí možné podoby projektu. Jedná se o dokument, podávající ucelený pohled na základní informace o projektu, jako je předpokládaný cíl a přínosy, místo realizace, dopady na zúčastněné subjekty či zdůvodnění potřebnosti projektu a jeho přehled jeho zamýšlených aktivit. Projektový souhrn vzniká ještě v předprojektové fázi. V rámci ulehčení následné analýzy dotačních příležitostí a nalezení nejvhodnějšího dotačního titulu je pro žadatele výhodné si projektový záměr zpracovat. V následující tabulce 4.1 je zobrazen projektový záměr pro projekt Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55+.

Tabulka 4.1: Projektový záměr projektu Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55+

Předpokládaný název a místo realizace projektu	Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55+ Moravskoslezský kraj, okres Karviná
Cíle, očekávané přínosy projektu	Cílem je ženám ohroženým na trhu práce pomoci nalézt zaměstnání a navrátit se na pracovní trh. Podpořit uplatnění žen ve věkové kategorii 55 a více let na trhu práce, díky nově získaným znalostem a dovednostem budou schopny nalézt si vhodné zaměstnání, čímž dojde ke snížení míry nezaměstnanosti této ohrožené skupiny na trhu práce v MSK, resp. okresu Karviná.
Cílové skupiny projektu	Ženy ve věku 55 a více let.
Dopady projektu pro cílové skupiny	Přínos z hlediska zlepšení ekonomické situace CS, dosažení lepší životní úrovně, nabytí nového sebevědomí a zlepšení také osobního života.
Zdůvodnění potřebnosti realizace projektu	Projekt je potřebný z hlediska zaměření na danou cílovou skupinu, jíž jsou ženy starší 55 let, jedná se tedy o osoby ohrožené na trhu práce. Vzhledem k předpokládané územní realizaci projektu – tedy v Moravskoslezském kraji, jež se potýká s jednou s nevyšších měr nezaměstnanosti v ČR, se jedná o projektový záměr velmi aktuální a v rámci dané lokality potřebný.
Soulad projektu se strategickými cíli a konkrétními strategickými dokumenty	Projekt je v souladu s těmito strategickými dokumenty a jejich cíli: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Operační program Zaměstnanost a Národní program reforem
Klíčové aktivity projektu	Klíčovými aktivitami projektu by mělo být poskytování poradenství CS, motivační kurzy a programy, vzdělávací programy v aktuálně potřebných oblastech poptávaných na trhu práce, za účelem osvojení si těchto dovedností, jako jsou práce s informačními technologiemi, orientace v oblasti účetnictví, financí apod.

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

V rámci této tabulky je nastíněn pouze základní přehled hlavních oblastí spojených s projektem. Metodologie *Institutu projektového řízení* (Project Management Institute, PMI) předpokládá, že během sestavování projektového záměru je rozsah projektu podrobněji definován a popsán, protože je pak známo více informací o projektu. Vytyčené stávající rizika, předpoklady a omezení jsou komplexně analyzovány a následně je možné je dle potřeby doplnit, přehodnotit či aktualizovat (Project Management Institute, 2013).

V rámci analýzy dotačních příležitostí byly prověřeny možné zdroje a nástroje pro realizaci projektového záměru, a to na krajské, národní a evropské úrovni. Na základě stanovených požadavků nebyly nalezeny vhodné zdroje na krajské či národní úrovni, a to z důvodu nevyhovujícího tematického zaměření (na osoby mladší 55 let, zejména absolventy, ženy po rodičovské dovolené či přímo seniory a zařízení pro seniory) nebo z důvodu nevyhovujícího územního dopadu (např. Zlínský či Liberecký kraj).

Většina dotačních titulů nalezených na webových stránkách krajských a národních orgánů spadá právě pod ESI fondy, přičemž se není čemu divit, když Ministerstvo práce a sociálních věcí zastupuje funkci řídicího orgánu pro Operační program Zaměstnanost a propaguje tak využívání pomoci z evropských zdrojů. Na základě provedené analýzy byl tedy jako

nejvhodnější titul pro dosažení požadovaného záměru projektu zvolen OPZ, v rámci kterého byla také nalezena vhodná výzva č. 03, podporující mimo jiné také osoby znevýhodněné na pracovním trhu, mezi něž spadají rovněž osoby starší 55 let.

4.2 Výzva č. 03_15_010 „Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“

Výzva č. 03_15_10⁴⁴ je výzvou vyhlášenou v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Žádosti o podporu byli žadatelé v rámci této výzvy oprávněni zasílat od 7. července 2015 a předpokládané datum ukončení příjmu žádostí je 31. květen 2018. Prioritní osou výzvy č. 10 je *prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly*, investiční prioritou je *IP 1.1 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků* a specifickým cílem v rámci IP 1.1 je *SCI Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných*.

Finanční alokace, místo dopadu a realizace

Finanční alokace výzvy, na jejímž základě se volí projekty vhodné ke spolufinancování, činí v rámci výzvy č. 10 celkovou částku **1 592 000 000 Kč**. Minimální výše způsobilých výdajů je 10 000 000 Kč, maximální výše není stanovena. Projekty jsou vybírány s využitím částek celkových způsobilých výdajů, tedy včetně vlastních zdrojů žadatelů. Celková výše poskytnuté dotace může činit až 100 % způsobilých výdajů projektu, jež jsou hrazeny z prostředků ESF z 85 %, z prostředků státního rozpočtu z 15 % a z prostředků žadatele 0 %. Finanční prostředky jsou propláceny *ex post*⁴⁵. Programovou oblastí a územím dopadu výzvy č. 10 je celé území České republiky, mimo hl. město Prahu a místem realizace je celá Česká republika a EU.

⁴⁴ První číslo 03 značí Operační program Zaměstnanost, číslo 15 je rok vyhlášení výzvy a 10 je číslo samotné výzvy.

⁴⁵ Příjemce je oprávněn předložit zjednodušenou formu žádosti o platbu až poté, co dojde k realizaci projektových aktivit (případně částí), přičemž je povinen doložit potřebné doklady, které prokazují úhradu daných nákladů. Opakem je platba ex ante, v rámci níž obdrží příjemce platbu předem, bez prvotního doložení výstupu či aktivit projektu a až následně dojde k vyúčtování.

Oprávněný žadatel

Dle obecných pravidel stanovených Operačním programem Zaměstnanost se oprávněným žadatelem může stát pouze:

- fyzická či právnická osoba, jež je subjektem registrovaným v České republice a tedy má vlastní *identifikační číslo* (IČ);
- osoba, která má aktivní datovou schránku;
- osoba nepatřící mezi subjekty, které se z důvodů insolvence, pokut, dluhů apod. nemohou výzvy účastnit.

V rámci této výzvy je oprávněným žadatelem Úřad práce ČR. Oprávněnost žadatele se následně posuzuje během hodnocení a výběru projektů, žadatelé se na konci zpracované žádosti o podporu vyjadřují v rámci čestného prohlášení ohledně své situace, přičemž splnění daných podmínek potvrzují jak za sebe, tak za případné participující partnery s finančním příspěvkem.

Podporované aktivity

Výzva č. 10 podporuje projekty zaměřené na tyto aktivity:

- zprostředkování zaměstnání – realizace činností spojených s nalezením vhodného zaměstnání pro uchazeče o práci, vyhledávání zaměstnanců pro konkrétní zaměstnavatele; poradenská a informační činnost, zprostředkování zaměstnání;
- poradenské a informační činnosti a programy – poradenství s cílem identifikace osobnostních a kvalifikačních předpokladů uchazečů pro volbu vhodného povolání
- bilanční a pracovní diagnostika – koordinace schopností, vzdělání a pracovního potenciálu uchazečů, specifikace možností reálného uplatnění na pracovním trhu;
- rekvalifikace – podpora osvojení nové kvalifikace, případně rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace;
- rozvoj základních kompetencí – s cílem snazšího uplatnění na trhu práce;
- podpora tvorby nových pracovních míst – pro skupiny ohrožené na trhu práce;
- podpora dosazení na volná pracovní místa – vytváření nových pracovních pozic, jakož i zprostředkování ohrožených skupin na trhu práce na uvolněná místa;
- podpora aktivit k osvojení pracovních návyků a zkušeností – prostřednictvím veřejně prospěšných prací, společensky účelných míst, odborných stáží a praxí apod.;

- podpora flexibilních forem zaměstnání – lepší uplatnění žen, mladých lidí, starších osob a dalších osob znevýhodněných na trhu práce formou zkrácených úvazků, práce na dálku apod.;
- integrace podpořených osob na trh práce – čas na zapracování, doprava, ubytování a strava pro účastníky s cílem umožnit začlenění těchto osob na trh práce;
- motivační aktivity – zaměřené na snazší orientaci v požadavcích trhu práce, obnova pracovních návyků, zařazení do rekvalifikace;
- pracovní rehabilitace – podpora získání a udržení vhodného zaměstnání osobám se zdravotním postižením;
- realizace nových či inovativních nástrojů APZ – na základě sledování potřeb trhu práce.

Cílové skupiny a indikátory

Cílovými skupinami jsou v rámci výzvy č. 10 zejména uchazeči o zaměstnání, osoby s kumulací hendikepů na pracovním trhu, zdravotně postižené osoby a také ekonomicky neaktivní osoby. Mezi cílové skupiny této výzvy se řadí také osoby, které se navrací na trh práce po mateřské, resp. rodičovské dovolené. Mimořádný důraz je v rámci výzvy č. 10 kladen na osoby znevýhodněné na pracovním trhu, přičemž těmito osobami se myslí zejména mladí lidé do 25 let věku, osoby starší 55 let, osoby dosahující nízké úrovně kvalifikace a mimo jiné také příslušníci etnických menšin.

Monitorovacími indikátory, sloužícími ke sledování plnění vytyčených cílů projektů, jsou především *Celkový počet účastníků a Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti*. Poté, v případě, že bude projekt podpořen, je žadatel povinen kromě výše zmíněných ukazatelů vykazovat také hodnoty dosažené pro všechny indikátory výstupu, týkající se daných účastníků projektu a dalších čtyř indikátorů, jimiž jsou účastníci, kteří po ukončení své účasti v projektu získali zaměstnání, po delší ekonomické neaktivitě opětovně hledají zaměstnání, jsou zapojeni do procesu vzdělávání či odborné přípravy anebo se jedná o kombinace všech tří typů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017d).

Mimo rámec základních informací, uvedených pro žadatele o podporu projektů v rámci výzvy č. 10, resp. v rámci jednotlivých vyhlašovaných výzev, má OPZ, resp. každý operační program, veřejně dostupné dokumenty, vydávané řídicími orgány jednotlivých OP. V případě Operačního programu Zaměstnanost se jedná o Ministerstvo práce a sociálních věcí a k vyhlašovaným výzvám jsou v pro stávající programové období zveřejněné dokumenty *Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost*

a *Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady*. Tyto dokumenty, spolu s mnoha dalšími metodickými příručkami a dokumenty, obsahujícími popis postupů při vyplňování žádostí, mezi nimiž lze zmínit například také *Uživatelskou příručku k vyplnění žádosti o podporu v IS KP14+*, slouží žadatelům pro správnou orientaci a výklad v rámci pravidel platných pro příslušné operační programy, ESI fondy, a vedou tak ke správnému vyplňování žádostí o podporu.

4.3 Žádost o podporu projektu „Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko“

Subjekty žádající v České republice v programovém období 2014 – 2020 o podporu projektů musí vypracovat elektronickou žádost v rámci *Informačního systému koncového příjemce* (IS KP14+), jež je součástí monitorovacího systému MS2014+ a představuje nový typ nástroje současného období pro zadávání a správu žádostí o podporu, a to po celou dobu jejich životního cyklu⁴⁶.

Žádost o podporu projektu Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko byla tedy zpracována dle pravidel tohoto programového období taktéž v rámci jednotného monitorovacího systému evropských strukturálních a investičních fondů MS2014+ a její plná verze tvoří Přílohu č. 1.

Ještě před samotným zpracováním žádosti v systému MS2014+ byla vypracována *matice logického rámce* (Logframe). Metoda logického rámce představuje postup, který umožňuje navrhnout a uspořádat stěžejní charakteristiky projektu ve vzájemných souvislostech. V rámci minulého období 2007 – 2013 byla tato metoda velmi oblíbeným prostředkem řídicího orgánu OP LZZ sloužícím k hodnocení projektů předkládaných v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost⁴⁷ a to především z důvodu větší vypovídací hodnoty posuzovaných projektů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011). Matici logického rámce pro projekt Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko zobrazuje tabulka 4.1.

⁴⁶ Životní cyklus projektu, jak jej definuje Project management Institut (2013) se liší u každého projektu velikostí a komplexností, pro všechny projekty jsou ale typické čtyři základní fáze, a to fáze započetí projektu, fáze přípravná a organizační, závěrečná fáze a fáze ukončení.

⁴⁷ Jednalo se ovšem o nepovinnou přílohu v rámci vypisovaných výzev.

Tabulka 4.2: Matice logického rámce projektu

Logický rámec pro projekt: Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko		Název programu: Operační program Zaměstnanost	
		Rozpočet: 1 747 230 Kč	
Hlavní cíl	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje k ověření	
<ul style="list-style-type: none"> Pomoci ženám ohroženým na trhu práce nalézt zaměstnání a navrátit se na pracovní trh v okrese Karviná. 	<ul style="list-style-type: none"> Snížení míry nezaměstnanosti žen starších 55 let v Moravskoslezském kraji, konkrétně v okrese Karviná Počet žen z CS, které získaly po absolvování programu uplatnění na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> Krajské, okresní statistiky Statistiky ÚP Monitorovací zprávy 	
Účel/cíl projektu	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje k ověření	Předpoklady/rizika
<ul style="list-style-type: none"> Podpora vzdělávání, pohybového rozvoje a zkvalitnění výuky na MŠ a ZŠ Ukrajinská 	<ul style="list-style-type: none"> Celkový počet účastníků v rámci daných kurzů a rekvalifikací, kteří prošli všemi povinnými i nepovinnými aktivitami projektu 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorovací zprávy Krajské, okresní statistiky Webové stránky žadatele Možnost ověřit na místě 	<ul style="list-style-type: none"> Participace členů realizačního týmu na vedení kurzů Účast dostatečného počtu účastníků z CS na probíhajících kurzech
Výsledky projektu	Objektivně ověřitelné ukazatele	Zdroje k ověření	Předpoklady/rizika
<ul style="list-style-type: none"> Rozšíření dovedností a schopností účastníků v rámci CS, potřebné k jejich další seberealizace na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> Počet účastníků v rámci CS 	<ul style="list-style-type: none"> Projektová dokumentace Monitorovací zprávy Možnost ověřit na místě Webové stránky žadatele 	<ul style="list-style-type: none"> Pravidelná docházka účastníků kurzů Zajištění peněžních prostředků Dodržení stanoveného rozpočtu
Aktivity projektu	Prostředky/vstupy		Předpoklady/rizika
<ul style="list-style-type: none"> Stavební práce Vybavení projektu Kolaudační řízení 	<ul style="list-style-type: none"> Finanční zdroje Projektová dokumentace Smlouvy s lektory 		<ul style="list-style-type: none"> Sestavení zkušeného, kvalitního odborného a administrativního týmu Zajištění účastníků z cílové skupiny Poučení o BOZP
			Předběžné podmínky
			<ul style="list-style-type: none"> Je vyhlášena vhodná výzva Projekt je vybrán a schválen

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011; vlastní zpracování, 2017

Žádost o podporu

Projekt

První obsahová část žádosti o podporu v rámci systému MS2014+ zahrnuje všeobecnou identifikaci projektu, včetně specifikace příslušného dotačního titulu a výzvy, přičemž tyto informace jsou v rámci žádosti dále podrobněji rozvedeny.

Číslo programu: 03

Název programu: Operační program Zaměstnanost

Číslo výzvy: 03_15_10

Název výzvy: Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ

Název projektu CZ: Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko

Název projektu EN: Employment support for women of the age 55 and older in the NUTS 2 Moravia-Silesia region

Anotace projektu:

Projekt pomůže najít zaměstnání ženám ve věku 55 a více let, zlepšit jejich postavení na trhu práce, a to prostřednictvím poskytnutí poradenské a informační činnosti a programů, jakož i rekvalifikačních kurzů. Projekt bude mít pozitivní vliv na rozvoj jejich základních dovedností a kompetencí. Vybraným ženám bude nabídnuta pomoc s výběrem vhodného zaměstnání, sestavování životopisů, rozšiřování a prohlubování kvalifikace včetně motivačních a vzdělávacích aktivit.

Fyzická realizace projektu

Předpokládané datum zahájení: 1. 1. 2018

Předpokládané datum ukončení: 31. 12. 2019

Předpokládaná doba trvání (v měsících): 24,00

Příjmy projektu

Jiné peněžní příjmy (JPP): Projekt nevytváří jiné peněžní příjmy

Příjmy dle čl. 61 obecného nařízení: Projekt nevytváří příjmy dle článku 61

Doplňkové informace

Režim financování:

Ex-post

Specifické cíle

Číslo a název programu

03 Operační program Zaměstnanost

Číslo a název tematického cíle

08 Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil

Číslo a název prioritní osy

03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Číslo a název investiční priority

03.1.48 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob

Číslo a název specifického cíle

03.1.48.1 Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných

Procentní podíl

100,00

Kategorie regionu:

Více rozvinuté

0,00

Méně rozvinuté

100,00

Popis projektu

V rámci této části dochází k podrobné analýze projektu, je zkoumáno, jaké projekt řeší problémy, které jevy stojí za existencí daných problémů. Také je nutno podrobně rozvést, co je cílem projektu, k čemu je potřebný a jaké jsou jeho jednotlivé klíčové aktivity. Důležitým bodem je zhodnocení rizik, jakož i uvedení případných návrhů, jak předejít jejich vzniku nebo jakým způsobem postupovat v okamžiku, že problém nastane. V popisné části projektu se dále nachází informace o subjektech a umístění projektu.

Jaký problém projekt řeší?

Moravskoslezský kraj je krajem s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR, jež v současnosti dle statistik ČSÚ za první čtvrtletí roku 2017 činí 6 %, přičemž míra nezaměstnanosti žen činí v MSK 7,7 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v rámci Moravskoslezského kraje zaznamenána v okrese Karviná, je proto nutností se na tuto oblast zaměřit. Dle statistik ÚP ČR bylo v okrese Karviná ke dni 31. května 2017 registrováno celkem 16 972 nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnanosti ke stejnému datu byl v okrese Karviná 9,69 %, což je více než průměr ČR, který činí 4,1 %. Z celkového počtu nezaměstnaných je na Karvinsku 8 097 žen (což představuje 47,7 %). Silně postiženou skupinou nezaměstnaných jsou zároveň lidé ve věku nad 55 let.

V okrese Karviná bylo k 31. březnu 2017 evidováno 1 586 volných pracovních míst. Mezi poptávaná pracovní místa patří ošetrovatelky, sanitářky a pracovníci v sociálních službách, administrativní pracovníci, úředníci v oblasti účetnictví. Analýza dat ČSÚ také odhaluje trend vylidňování okresu Karviná, který je způsoben především nízkou možností uplatnění se na pracovním trhu. Uplatnění na trhu práce je pak zvláště obtížné u skupiny žen starších 55 let. Dlouhodobá vysoká nezaměstnanost této skupiny zřetelně dokazuje potřebnost projektů zabývajících se podporou zaměstnanosti v dané oblasti. Záměrem je zlepšit situaci v oblasti zaměstnanosti žen v Moravskoslezském kraji, zejména na Karvinsku, pomocí realizace vzájemně provázaných klíčových aktivit.

Jaké jsou příčiny problému?

Projekt reaguje na problém vysoké míry nezaměstnanosti, přičemž okres Karviná představuje nejvíce postižený okres nejen Moravskoslezského kraje, ale i celé České republiky. Skupinu ohroženou vysokou mírou nezaměstnanosti tvoří zejména ženy ve věkové kategorii 55 a více let. Ženy, které ztratily zaměstnání a nacházejí se ve věku nad 55 let, narážejí při hledání nových pracovních příležitostí na řadu překážek a forem diskriminace. Samotný vyšší věk je pro tyto ženy do jisté míry hendikepem. Ženy ve vyšším věku obtížněji reagují na neustále se měnící požadavky na trhu práce. Zaměstnavatelé dnes od zaměstnanců očekávají především znalosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, které však v mnohých případech u žen starších 55 let nejsou na dostatečně vysoké úrovni. Na rozdíl od mladších osob tak z pohledu tržního prostředí chybí starším ženám potřebná perspektiva a atraktivita, a to i navzdory jejich bohatým pracovním zkušenostem. Dlouhodobé hledání zaměstnání vystavuje ženy psychické zátěži a může jim způsobit finanční komplikace. U takových žen pak dochází k poklesu lidského kapitálu, který se projevuje i ve stránkách osobního života.

Co je cílem projektu?

Cílem projektu je pomoci ženám ohroženým na trhu práce nalézt zaměstnání a navrátit se na pracovní trh. Projekt nabídne pomoc ohroženým ženám na trhu práce, pro něž je hledání zaměstnání obtížné a často končí neúspěchem. Do skupiny ohrožených žen se v rámci tohoto projektu řadí nezaměstnané ženy ve věku nad 55 let. Projekt je v souladu s dokumentem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 a podporuje zaměstnanost znevýhodněných skupin na trhu práce. Cíle projektu bude dosaženo prostřednictvím motivačních a vzdělávacích aktivit, poradenské činnosti a rekvalifikačních kurzů, jež jsou jednou z nejdůležitějších částí projektu. Rekvalifikační kurzy budou nabídnuty pouze účastníkům, u nichž bude na základě předchozích aktivit projektu identifikována rekvalifikace jako klíčový faktor při uplatnění se na trhu práce, a u nichž bude rekvalifikace shledána jako nejvíce potřebná. Rekvalifikace budou zároveň zaměřeny na aktuálně poptávané obory a pozice v okrese Karviná, jako je účetnictví, pracovníci v sociálních službách, administrativní pracovníci a sanitáři. Úkolem rekvalifikačních kurzů je získání teoretických znalostí, praktických dovedností, zvýšení sebevědomí a celkové vyšší šance na uplatnění se na trhu práce a získání zaměstnání vedoucího ke stabilizaci finanční situace a zabezpečení rodiny.

Jaké změny jsou v důsledku projektu očekávány?

Realizací projektu se očekává zlepšení postavení cílových skupin na pracovním trhu, což povede k nárůstu jejich zaměstnanosti. Prostřednictvím klíčových aktivit projektu získají ženy z cílové skupiny nové znalosti a dovednosti, které jim pomohou při hledání pracovního místa. Díky nabitým teoretickým a praktickým zkušenostem se předpokládá, že vysoké procento účastníků projektu nalezne uplatnění na pracovním trhu a nastoupí do zaměstnání.

Jaké aktivity v projektu budou realizovány?

V rámci projektu je vytyčeno pět klíčových aktivit, které se dělí na povinné a nepovinné:

- 1) motivační kurzy - povinná aktivita vedoucí k pozitivní motivaci žen v rámci pracovního života, s cílem naučit ženy lépe se orientovat na trhu práce a vytyčit si reálné cíle, které jim pomohou ve výběru vhodných a dosažitelných pracovních příležitostí,
- 2) poradenské centrum - povinná aktivita, jejímž cílem je správně zhodnotit osobnosti a kvalifikační předpoklady a pomoci tak účastníkům při hledání zaměstnání,

- 3) vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti - povinná aktivita s cílem předat cílovým skupinám vědomosti a zkušenosti v oblasti finančnictví,
- 4) vzdělávání v oblasti IT - povinná aktivita s cílem seznámit účastníky s prací v základních počítačových programech, které jsou na současném trhu práce nejvíce vyžadovány,
- 5) rekvalifikační kurzy - nepovinná aktivita, cílem je buď rozšíření stávající kvalifikace, nebo osvojení nové kvalifikace vedoucí k získání vhodného pracovního místa.

Popis realizačního týmu projektu:

Realizační tým je složen jednak z pracovníků z oblasti administrativy, jež mají bohaté zkušenosti s projektovým řízením, druhou skupinu zaměstnanců pak tvoří členové odborného týmu, jež mají dlouholeté zkušenosti jak z praxe, v rámci svých oborů, tak s prací s cílovými skupinami zapojenými v projektech. Tým je tedy složený z kvalifikovaných osob a má nejlepší předpoklady k naplnění projektového záměru. Vytýčené pozice jednotlivých lektorů a vedoucích mají uvedené odpovídající typy pracovní smlouvy, sazbu na hodinu a celkových počet odpracovaných hodin v rámci realizace aktivit projektu. Pozice manažera, finančního manažera a koordinátora, uvedené na posledních místech, představují osoby zaměstnané Úřadem práce ČR a participace na tomto projektu spadá do jejich běžné pracovní náplně, z toho důvodu se nepočítá s vyčleněním částky na jejich plat v rámci tohoto projektu.

Tabulka 4.3: Realizační tým projektu

Název pracovní pozice	Typ pracovní smlouvy, mzdová sazba, mzda celkem
Odborný garant	HPP, zkrácený úvazek, 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč
Vedoucí rekvalifikačních aktivit	HPP, zkrácený úvazek na 10 měsíců. SHM 16 080 Kč. Celkem 160 800 Kč
Vedoucí poradenského centra	HPP, zkrácený úvazek na 20 měsíců. SHM 16 750 Kč. Celkem 335 000 Kč
Lektor Motivačního kurzu	DPČ, 520 Kč/hod., 260 hod. Celkem 135 200 Kč
Lektor Personalista	DPČ, 540 Kč/hod., 160 hodin. Celkem 86 400 Kč
Lektor vzdělávání v oblasti IT	DPČ, 540 Kč/hod., 190 hodin. Celkem 102 600 Kč.
Lektor v oblasti finanční gramotnosti	DPP, 390 Kč/hod., 10 hodin. Celkem 3 900 Kč
Lektor RK - Sanitářka/teorie	DPP, 350 Kč/hod, 100 hod. Celkem 35 000 Kč
Lektor RK - Sanitář/praxe	DPP, 200 Kč/hod, 80 hod. Celkem 16 000 Kč.
Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/teorie	DPP, 350 Kč/hod, 140 hod. Celkem 49 000 Kč.
Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/praxe	DPP, 100 Kč/hod, 30 hod. Celkem 3 000 Kč.
Lektor RK - Chůva/teorie	DPP, 350 Kč/hod, 120 hod. Celkem 42 000 Kč.
Lektor RK - Chůva/praxe	DPP, 100 Kč/hod, 40 hod. Celkem 4 000 Kč.
Lektor RK - Chůva/profesní zkouška	DPP, 500 Kč/hod, 15 hod. Celkem 7 500 Kč.
Lektor RK - Účetnictví/teorie	DPP, 350 Kč/hod, 160 hod. Celkem 56 000 Kč.
Lektor RK - Sekretářka/asistentka/teorie	DPP, 350 Kč/hod, 160 hod. Celkem 56 000 Kč
Lektor RK - Sekretářka/asistentka/praxe	DPP, 100 Kč/hod, 300 hod. Celkem 30 000 Kč.
Manažer projektu	DPP, 25 hod/měsíc, na 24 měsíců
Koordinátor projektu	DPP, 25 hod/měsíc, na 24 měsíců
Finanční manažer	DPP, 20 hod/měsíc, na 24 měsíců

Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Jak bude zajištěno šíření výstupů projektu?

Při zahájení realizace projektu bude na webových stránkách žadatele umístěna tisková zpráva, která bude pravidelně aktualizována. Zpráva bude obsahovat stručný popis projektu, jeho cíle a informace o poskytnutí finančních prostředků z EU. Projekt bude prezentován i na Úřadu práce Karviná, kde bude na viditelném místě pro veřejnost vyvěšen informační plakát s aktivitami projektu a s možnostmi zapojení se do projektu. Minimálně jeden plakát velikosti A3 s informacemi o projektu bude umístěn viditelně pro veřejnost v místě realizace projektu od jeho zahájení až po ukončení termínu realizace. Žadatel zajistí, aby všechny subjekty podílející se na realizaci projektu byly informovány o financování projektu z ESF prostřednictvím OPZ.

V čem je navržené řešení inovativní?

Projekt je inovativní v systému individuálního přístupu ke zvoleným cílovým skupinám. Pro cílovou skupinu je projekt přínosný z hlediska rozvoje osobních i pracovních předpokladů. Účastníci budou moci rozvinout své schopnosti a pozitivně ovlivnit svou pozici na trhu práce a dále si také osvojit nové dovednosti, které v budoucnu využijí při hledání pracovního místa.

Jaká existují rizika projektu?

Nízký zájem cílové skupiny o aktivity projektu. Před zahájením projektu lze riziko eliminovat dostatečným představením všech aspektů projektu a výhod pro cílovou skupinu, které lze účastí na projektu získat. Prostřednictvím ÚP bude přednostně osloveno min. 60 účastníků.

Nedostatečné personální zabezpečení. Před zahájením realizace projektu bude riziko sníženo sestavením zkušeného odborného a administrativního týmu. Členové odborného týmu budou vybráni na základě praktických zkušeností s prací s cílovými skupinami. Administrativní tým bude sestaven z pracovníků, kteří již prošli jinými projektovými řízeními.

Riziko finanční, resp. chyby v rozpočtu a nesprávného čerpání rozpočtu. Zvláštní pozornost v projektové žádosti je věnována stanovení finančního rozpočtu projektu. Rozpočet vychází z Tabulky obvyklých cen pro OPZ a z předběžného průzkumu trhu.

Bezpečnost prováděné práce. Před samotnou realizací budou všichni účastníci poučeni o BOZP a vyzváni k důslednému dodržování těchto směrnic, čímž bude předcházeno riziku vzniku úrazu.

Riziko nedostatečného naplnění monitorovacího indikátoru. Toto riziko lze snížit zapojením vyššího počtu účastníků z cílové skupiny.

Odchod člena realizačního týmu. V případě náhlé neschopnosti člena realizačního týmu plnit své pracovní povinnosti (např. z důvodu nemoci) bude zajištěno jeho nahrazení jinou osobou disponující stejnými odbornými kompetencemi a zkušenostmi odpovídající popisu pracovní pozice.

Cílová skupina

Cílová skupina:

Osoby s kumulací hendikepů na trhu práce

Popis cílové skupiny:

Cílovou skupinu tvoří ženy ve věkové kategorii 55 let a více let, jež budou vybrány na základě doporučení ÚP, čímž bude zaručena efektivita klíčových aktivit. Ženy ohrožené na trhu práce starší 55 let představují jednu z nejvíce znevýhodněných skupin nezaměstnaných osob na Karvinsku. Nezaměstnaní lidé ve vyšším věku narážejí na trhu práce na řadu překážek. Pro zaměstnavatele nejsou tak flexibilní a přizpůsobiví, jako mladší osoby, a v mnoha případech nedisponují dostatečnými dovednostmi, které jsou v současné době pro uplatnění na pracovním trhu klíčové. Již při výběrových řízeních jsou často diskriminováni předsudky na základě svého věku. Vzdělání této CS již také mnohdy není v souladu s požadavky dnešních zaměstnavatelů, přičemž starší lidé mnohdy ani neví, kde a jak se o vhodné pracovní místo mohou ucházet. Cílovou skupinu bude tvořit 100% všech účastníků projektu v obou etapách.

Subjekty projektu

Typ subjektu:

Žadatel/příjemce

Kód státu:

CZE – Česká republika

Název subjektu:

Úřad práce ČR

IČ:

69587504

Právní forma:

Organizační složka státu

Datová schránka:

lp6i6vs

Adresy subjektu

Typ adresy:

Adresa oficiální (adresa sídla organizace)

Název kraje:

Moravskoslezský kraj

Název okresu:

Karviná

Obec:

Karviná

Část obce:

Doly

Ulice:

Zahradilova 1008/6

PSČ: 747 05

Osoby subjektu

Jméno a příjmení: Ing. Jana Záhorná

Mobil: 671458918

Email: janazahorna@upkarvina.cz

Hlavní kontaktní osoba: Ano

Statutární zástupce: Ano

Umístění

Dopad projektu: CZ080 Moravskoslezský kraj

Realizace projektu: CZ080 Moravskoslezský kraj

Rozpočet projektu

V následující tabulce je zobrazen stručný rozpočet projektu Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko. Podrobná verze rozpočtu je součástí jednotkového rozpočtu v rámci žádosti o podporu, již lze vidět v příloze č. 1. Z tabulky 4.2 je patrné, že největší položkou rozpočtu jsou osobní náklady, jedná se především o mzdy vyplácené jednotlivým členům realizačního týmu. Dále je patrné, že z celkové částky bylo 100 % výdajů způsobilých. Způsobilé výdaje jsou ty výdaje, jež mohou být financovány prostřednictvím ESI fondů Evropské unie a jako takové musí být prokazatelné, přiměřené a identifikovatelné. Naopak v případě, že v rámci rozpočtu projektu existují nezpůsobilé výdaje, musí být uhrazeny z vlastních zdrojů žadatele, jelikož z prostředků Evropské unie tyto výdaje profinancovány být nemohou.

Tabulka 4.4: Stručný rozpočet projektu

Název položky	Částka celkem	Procentní podíl
Celkové způsobilé výdaje	1 747 230,00	100
Osobní náklady	1 455 280,00	83,29
Zařízení a vybavení, včetně nájmu (i nemovitostí) a odpisů	207 500,00	11,88
Neodpisovaný nehmotný majetek	36 000,00	2,06
Neodpisovaný hmotný majetek	162 500,00	9,3
Spotřební materiál	9 000,00	0,52
Nákup služeb	30 000,00	1,72
Přímá podpora cílové skupiny	54 450,00	3,12
Celkové nezpůsobilé výdaje	0	0

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Přehled zdrojů financování

Přehled zdrojů financování projektu Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko je zobrazen v tabulce 4.3. Jak lze vidět, celkové způsobilé výdaje projektu jsou ve výši 1 747 230 Kč. V rámci tohoto projektu je z Evropského sociálního fondu využito 85 % prostředků, představujících částku 1 485 145,50 Kč. Národní veřejné zdroje tvoří 15 % zdrojů, vlastní zdroje žadatele nejsou v tomto projektu využity vůbec.

Tabulka 4.5: Přehled zdrojů financování projektu

Fáze přehledu financování:	Žádost o podporu
Měna	CZK
Celkové způsobilé výdaje	1 747 230,00
CZV bez příjmů	1 747 230,00
Příspěvek Unie	1 485 145,50
% podíl příspěvku EU	85,00
Národní veřejné zdroje	262 084,50
% podíl národních veřejných zdrojů	15,00
Jiné peněžní příjmy (JPP)	0,00
Vlastní zdroj financování	0,00
Zdroj financování vlastního podílu	Národní soukromé zdroje
% vlastního financování	0,00

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Indikátory

<i>Kód indikátoru:</i>	60000
<i>Název indikátoru:</i>	Celkový počet účastníků
<i>Výchozí hodnota:</i>	0,000
<i>Cílová hodnota:</i>	50,000
<i>Datum cílové hodnoty:</i>	31. 12. 2019
<i>Měrná jednotka:</i>	Osoby
<i>Typ indikátoru:</i>	Výstup

Definice indikátoru:

Celkový počet osob/účastníků (zaměstnanců, pracovníků implementační struktury, osob cílových skupin apod.), které v rámci projektu získaly jakoukoliv formu podpory, bez ohledu na počet poskytnutých podpor. Každá podpořená osoba se v rámci projektu započítává pouze jednou bez ohledu na to, kolik podpor obdržela. Podpora je jakákoliv aktivita financovaná z rozpočtu projektu, ze které mají cílové skupiny prospěch, podpora může mít formu např. vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu, stáže, odborné konzultace, poradenství, výcviku, školení, odborné praxe apod.

Popis hodnoty:

Cílovou skupinou jsou osoby ohrožené na trhu práce, v tomto případě ženy ve věku nad 55 let. Během celé doby realizace projektu proběhnou 2 etapy. Vybráno bude max. 30 účastníků v jedné etapě. Za celou dobu realizace projektu tak bude podpořeno max. 60 osob. Vzhledem k tomu, že nemusí dojít k maximálnímu naplnění stanovené velikosti CS, celkový počet účastníků v rámci celého projektu je stanoven na 50 osob.

Horizontální principy

Typ horizontálního principu: Rovné příležitosti a nediskriminace

Vliv projektu na horizontální princip: Pozitivní vliv na horizontální princip

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Jelikož je projekt zaměřen na podporu žen ohrožených na trhu práce, budou v rámci projektu podporovány rovné příležitosti. Při realizaci projektu je respektován zákaz diskriminace v souladu s českým i evropským právem. Projekt podporuje nediskriminaci a má pozitivní vliv na horizontální princip.

Typ horizontálního principu: Udržitelný rozvoj (environmentální indikátory)

Vliv projektu na horizontální princip: Neutrální k horizontálnímu principu

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Realizací projektu nebude negativně ovlivněno životní prostředí. V průběhu projektu se bude používat recyklovaný papír, výrobky šetrné k životnímu prostředí a lidskému zdraví, úsporný tisk a bude se třídit odpad. Projekt je neutrální k horizontálnímu principu.

Typ horizontálního principu: Rovné příležitosti mužů a žen

Vliv projektu na horizontální princip: Pozitivní vliv na horizontální princip

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Zacílením projektu na ženy ohrožené na trhu práce vzniká ženám příležitost osobní realizace, a tím možnost vyrovnat se mužům. Projekt má pozitivní vliv na horizontální princip.

Čestná prohlášení a dokumenty

Poslední dvě části žádosti o podporu tvoří čestná prohlášení a potřebné přílohy. V rámci prvního ze dvou prohlášení je žadatel povinen potvrdit svou bezúhonnost, na základě *OPZ - čestné prohlášení v žádosti o podporu (část I)* kdy je nutné potvrdit například to, že:

- žadatel není v likvidaci, úpadku, hrozícím úpadku ani proti němu není vedeno insolvenční řízení;
- žadatel nemá v evidenci daní, na pojistném nebo na veřejném zdravotním pojištění vedeny nedoplatky;
- na žadatele nebyl vydán na základě rozhodnutí Komise inkasní příkaz z důvodu

podezření, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem;

- žadateli nebyla v posledních třech letech uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;
- proti žadateli není zahájeno či vedeno trestní řízení a nebyl odsouzen pro trestný čin majetkové povahy;
- žadatel nečerpá na výdaje, jež mají být spolufinancovány ze strany EU, případně rozpočtu ČR, prostředky z jiného finančního nástroje EU ani z jiných národních veřejných zdrojů.

V rámci druhé části prohlášení OPZ - *čestné prohlášení v žádosti o podporu (část 2)* následně žadatel prohlašuje, že:

- uvedl v rámci žádosti pravdivé údaje;
- má zajištěny své vlastní prostředky na realizaci projektu dle pravidel financování daného programu a je obeznámen s obsahem žádosti;
- má aktivní datovou schránku;
- souhlasí s provedením ex ante kontroly a s uchováním dat v monitorovacím systému;
- v žádosti o podporu nejsou uvedeny citlivé osobní údaje, informace podléhající autorským právům třetích stran či obchodní tajemství.

Závěrečnou částí výstupu z monitorovacího systému MS2014+ jsou dokumenty ve smyslu povinných i nepovinných příloh, přičemž v rámci jednotlivých operačních programů se výčet daných příloh může vzhledem k zaměření jednotlivých operačních programů a povaze příslušných projektů lišit. Například z obecných pravidel OPZ nevyplývá žádná povinnost týkající se konkrétních příloh žádostí o podporu. Povinné přílohy ale mohou být specifikovány v rámci jednotlivých výzev. Konkrétně v rámci výzvy č. 10 k projektu Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko je požadována jako povinná příloha *analýza cílové skupiny* – žadatel je povinen tuto analýzu, jež bude sloužit jako podklad pro hodnocení projektové žádosti, podrobně zpracovat.

5. Závěr

Za dobu existence regionální politiky Evropské unie již bylo podpořeno nepřeberné množství projektů, samozřejmě nejen v oblasti sociálních věcí a zaměstnanosti. Regionální politika Evropské unie má za sebou dlouhý a ne vždy jednoduchý vývoj, dnes se ale řadí mezi nejvýznamnější politiky Evropské unie vůbec. Díky její existenci je umožněna konvergence ekonomik, ale i jednotlivých politik členských států a regionů. V rámci Operačního programu Zaměstnanost pro současné období 2014 – 2020 se dle predikce Ministerstva práce a sociálních věcí předpokládá, že by v České republice mohlo být podpořeno více než půl milionu osob. Moravskoslezský kraj, který dosahuje mezi všemi kraji České republiky druhé nejvyšší míry nezaměstnanosti, a na jehož území se nachází města a okresy vykazující vůbec nejvyšší míru nezaměstnanosti v České republice, se tak jeví jako ideální oblast pro využití této pomoci.

Obdržet finanční prostředky z Evropských strukturálních a investičních fondů v rámci regionální politiky Evropské unie však není tak jednoduchou záležitostí a žadatel se v rámci procesu zpracování žádosti o podporu musí potýkat s množstvím překážek. V rámci regionální politiky Evropské unie však dochází k neustálému vývoji, v rámci nového programového období jsou vždy tendence analyzovat období minulé a posunout se v rámci dané politiky zase o kus dál, oproti období předcházejícímu. Snahou je ulehčit celý proces realizace regionální politiky a zefektivnit spolufinancování projektů. Tomu by měl napomáhat i fakt, že díky poučením získaným z minulých programových období dochází k zefektivnění, ať už prostřednictvím snížení cílů regionální politiky nebo například snížení počtu operačních programů. V minulém období existovaly tři cíle regionální politiky Evropské unie, v současném období se pozornost zaměřuje již na pouhé dva cíle, jimiž jsou cíl Investice pro růst a konkurenceschopnost, financovaný prostřednictvím tří ESI fondů, a to Evropského sociálního fondu, Evropského fondu pro regionální rozvoj a Fondu soudržnosti. Druhým cílem, který byl ponechán z minulého období, je cíl Evropská územní spolupráce. Tento cíl je financován pouze prostřednictvím Evropského fondu pro regionální rozvoj. V rámci operačních programů pak došlo ke snížení jejich počtu z 26 programů v období 2007 – 2013 na současných 21 programů. Nejvýznamnějším krokem v této oblasti bylo zrušení sedmi regionálních operačních programů a jejich nahrazení jediným Integrovaným operačním programem.

Cílem diplomové práce bylo nastínit fungování politiky zaměstnanosti v podmínkách regionu NUTS 2 Moravskoslezsko, České republiky a Evropské unie. Dalším cílem bylo na základě výběru vhodného dotačního titulu podat žádost o podporu prostřednictvím monitorovacího systému MS2014+, Základní metodou, za účelem naplnění cíle diplomové práce, je metoda projektového cyklu (*Project Cycle Management*). Tato metoda je uplatňována v rámci projektového managementu na úrovni Evropské unie.

Za stěžejní zdroj teoretické části práce lze označit především dokument Operační program Zaměstnanost, vydaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. V rámci praktické části byla tedy využita metodika projektového cyklu, na jejímž základě byl spolu s dalšími dokumenty Ministerstva práce a sociálních věcí zpracován projekt Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu NUTS 2 Moravskoslezsko od fáze prvotního návrhu až po zpracování samotné žádosti o podporu, k čemuž byl využit jednotný monitorovací systém Evropských strukturálních a investičních fondů pro programové období 2014 – 2020, tedy MS2014+. Zmíněnými významnými dokumenty byla především *Výzva k předkládání žádostí o podporu*, vyhlášená v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Spolu s výzvou byly významnými nápomocnými dokumenty *Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost* a také *Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady*.

Seznam literatury

Knižní zdroje

1. BRDEK, Miroslav, H. JÍROVÁ a V. KREBS. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. 251 s. ISBN 80-86395-25-1.
2. EUROPEAN COMMISSION. *European social policy: a way forward for the Union: a white paper*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1994. 69 s. ISBN 9282685268.
3. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. Vysoká škola ekonomická v Praze. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
4. NUGENT, Neill. *The government and politics of the European Union*. Seventh edition. New York: Palgrave Macmillan, 2010. The European union series. 486 p. ISBN 978-0-230-24118-3.
5. PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. 240 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
6. PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide)*. 5th ed. Newtown Square: Project Management Institute, 2013. 589 s. ISBN 978-1-935589-67-9.
7. ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. První vydání. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.
8. VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
9. WALLACE, H., M. A. POLLACK and A. R. YOUNG. *Policy-Making in the European Union*. Seventh edition. Oxford: Oxford University Press, 2015. New European union series. 574 p. ISBN 978-0-19-968967-5.

Elektronické dokumenty

10. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR* [online]. ČSÚ, 2011. [cit. 2016-07-14]. 2 s. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534938/115610j.pdf/b487dd3c-0ad7-4ccd-b62d-8fc9bf917b95?version=1.0>

11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vybrané ukazatele regionu soudržnosti NUTS 2 Moravskoslezsko v letech 2005 - 2015* [online]. ČSÚ, 2016. [cit. 2016-08-02]. 3 s. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11288/17828797/CZ08.pdf/b3be784a-6b2a-45a9-8af4-51b4af705d4a>
12. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Operační program Zaměstnanost 2014-2020* [online]. Praha: MPSV, 2015. 213 s. [cit. 2016-07-29]. 256 s. ISBN: 978-80-7421-125-6. Dostupné také z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/dokumenty
13. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodika logického rámce* [online]. Praha: MPSV, 2011. [cit. 2017-07-02]. 10 s. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/documents/21802/782328/02_Metodika_logickeho_ramce.pdf/b840b4ad-5d37-44c4-ade4-70f663f8047f
14. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost* [online]. Praha: MPSV, 2017b. [cit. 2017-07-02]. 229 s. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9002/>
15. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Specifická část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady* [online]. Praha: MPSV, 2017c. [cit. 2017-07-02]. 69 s. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9003/>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015* [online]. Praha: MPSV, 2016. [cit. 2016-07-29]. 256 s. ISBN: 978-80-7421-125-6. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>
16. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: MPSV, 2014. [cit. 2016-07-29]. 50 s. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
17. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výzva k předkládání žádostí o podporu* [online]. Praha: MPSV, 2017d. [cit. 2017-07-02]. 10 s. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/800396/Text+v%C3%BDzvy+%C4%8D.+010+OPZ/004febd7-a94d-4761-ad07-ae7165837557>

18. MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. *Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje na léta 2009 – 2020* [online]. Moravskoslezský kraj, 2012. [cit. 2016-07-30]. 65 s. Dostupné z: http://www.msk.cz/assets/rozvoj_kraje/srk_2009_2021.pdf
19. MORAVSKOSLEZSKÝ PAKT ZAMĚSTNANOSTI. *Strategie a integrovaný akční program ke zvýšení zaměstnanosti a lepšímu vzdělávání v Moravskoslezském kraji na roky 2015 – 2023* [online]. MS Pakt, 2015. [cit. 2016-07-30]. 11 s. Dostupné z: <http://www.mspakt.cz/wp-content/uploads/2015/05/Strategie-MS-Paktu-zamestnanosti-na-roky-2015-2023.pdf>
20. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. ÚP ČR, 2017. [cit. 2017-04-30]. 87 s. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>
21. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. Dostupný také z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF

WWW stránky

22. BUSINESS INFO. Sociální politika v Evropské Unii. *Businessinfo.cz* [online]. 2009 [cit. 2016-08-19]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>
23. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Časové řady za Moravskoslezský kraj. *Czso.cz* [online]. 2016a [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/casove-rady-za-moravskoslezsky-kraj>
24. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika Moravskoslezského kraje. *Czso.cz* [online]. 2016b [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje
25. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Klasifikace územních statistických jednotek (CZ – NUTS) – 2011. *Czso.cz* [online]. 2014a [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_uzemnich_statistickych_jednotek_-cz_nuts-_2011
26. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje – 2010. *Czso.cz* [online]. 2014b [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/2-801011-10-2010-30>

27. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Vlastní výběr z veřejné databáze: Míra nezaměstnanosti celkem (v %) 2000 – 2015. *Vdb.czso.cz* [online]. 2016c [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=uziv-dotaz#k=5&pvoke=100&uroven=30&w>
28. EUR-LEX. Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ). *lex.europa.eu* [online]. 2016 [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/european_employment_strategy.html?locale=cs
29. EUROPEAN COMMISSION. ESIF EU Budget by Funds. *Cohesiondata.ec.europa.eu* [online]. 2016a [cit. 2016-12-26]. Dostupné z: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/dataset/ESIF-EU-Budget-by-Fund/a4sd-6su3#Export>
30. EUROPEAN COMMISSION. Toward a European Pillar of Social Rights. *Ec.europa.eu* [online]. 2016b [cit. 2016-08-23]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en
31. EUROSTAT. Database. *Ec.europa.eu* [online]. 2016 [cit. 2016-09-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database#>
32. EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR. Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV). *Eesc.europa.eu* [online]. 2016 [cit. 2016-08-19]. Dostupné z: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.cs.home>
33. EVROPSKÁ KOMISE. Zaměstnanost, sociální věci a začleňování: Evropská strategie zaměstnanosti. *Ec.europa.eu* [online]. 2016a [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>
34. EVROPSKÁ KOMISE. Zaměstnanost, sociální věci a začleňování: Financování. *Ec.europa.eu* [online]. 2016b [cit. 2016-08-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs>
35. KRAATZ, Susanne. Politika zaměstnanosti. *Europarl.europa.eu* [online]. 2016 [cit. 2016-08-19]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.htm
36. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Dokumenty OPZ. *Esfcr.cz* [online]. 2017a [cit. 2017-07-02]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/dokumenty-opz>
37. MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. Moravskoslezský kraj a Evropská unie. *Msk.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: <http://www.msk.cz/cz/verejnost/moravskoslezsky-kraj-a-evropska-unie-44291/>

38. SDRUŽENÍ PRO ROZVOJ MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE. Moravskoslezský pakt zaměstnanosti. *Msunion.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-08-07]. Dostupné z: <http://www.msunion.cz/hlavni-aktivity/projekty/moravskoslezsky-pakt-zamestnanosti>
39. STRUKTURÁLNÍ FONDY. Programy pro programové období 2014 – 2020. *Strukturalni-fondy.cz* [online]. 2017 [cit. 2017-05-22]. Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Jak-na-projekt>
40. URBAN, Luděk. Lisabonská strategie. *Euroskop.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-08-19]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie/>
41. ZENKNER, Petr. Vstup ČR do EU. *Euroskop.cz* [online]. 2016 [cit. 2016-07-16]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/803/sekce/vstup-cr-do-eu/>

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CS	Cílová skupina
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EAFRD	European Agricultural Fund for Rural Development Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova
EaSI	EU Programme for Employment and Social Innovation Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace
EEIG	European Economic Interest Grouping Evropské hospodářské zájmové sdružení
EGF	European Globalisation Adjustment Fund Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci
EHS	European Economic Community Evropské hospodářské společenství
EHSV	European Economic and Social Committee Evropský hospodářský a sociální výbor
EK	European Commission Evropská komise
EMFF	European Maritime and Fisheries Fund Evropský námořní a rybářský fond
EP	European Parliament Evropská parlament

ER	European Council Evropská rada
ESF	European Social Fund Evropský sociální fond
ESUO	European Coal and Steel Community Evropské společenství uhlí a oceli
ESÚS	European grouping of territorial cooperation Evropské seskupení pro územní spolupráci
ESZ	European Employment Strategy Evropská strategie zaměstnanosti
EU	European Union Evropská unie
EU 28	28 členských států Evropské unie
EURATOM	European Atomic Energy Community Evropské společenství pro atomovou energii
EUROSTAT	European Statistical Office Evropský statistický úřad
HPP	Hlavní pracovní poměr
CHKO	Chráněná krajinná oblast
ILO	International Labour Organization Mezinárodní organizace práce
IP	Investiční priorita
IROP	Integrovaný regionální operační program
IT	Informační technologie
JVT	Single European Market Jednotný vnitřní trh

MF	Ministerstvo financí
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Region soudržnosti Moravskoslezsko
NOK	Národní orgán pro koordinaci
NUTS	Nomenclature of territorial units Nomenklatura územních statistických jednotek
OP	Operational Programme Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PMI	Project Management Institute Institut projektového řízení
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RK	Rekvalifikační kurz
SC	Specifický cíl
SDEU	The Court of Justice of the European Union Soudního dvůr Evropské unie
SFEU	The Treaty on the Functioning of the European Union Smlouva o fungování Evropské unie
SHM	Superhrubá mzda
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
TC	Tematický cíl
ÚP	Úřad práce
VŠPS	Výběrového šetření pracovních sil

YEI	Youth Employment Initiative
	Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Seznam tabulek

- Tabulka 2.1: Finanční perspektiva 2014 – 2020 dle jednotlivých ESIF fondů
- Tabulka 2.2: Vývoj situace na trhu práce Evropské unie dle vybraných ukazatelů v období 2005 – 2015
- Tabulka 2.3: Vývoj situace na trhu práce České republiky dle vybraných ukazatelů v období 2005 – 2015
- Tabulka 2.4: Vývoj situace na trhu práce regionu soudržnosti NUTS 2 MSK dle vybraných ukazatelů v období 2005 – 2015
- Tabulka 3.1: Klasifikace územních statistických jednotek České republiky
- Tabulka 3.2: Národní operační programy pro programové období 2014 – 2020
- Tabulka 3.3: Podíl nezaměstnaných osob v okresech MSK v období 2005 – 2015
- Tabulka 3.4: Vývoj vybraných ukazatelů MSK v letech 2005 – 2015
- Tabulka 3.5: Plán financování OPZ dle prioritních os, zdrojů financování, kategorií regionů a tematických cílů
- Tabulka 3.6: Úřady a orgány zodpovědné za řízení, kontrolu a audit
- Tabulka 4.1: Projektový záměr projektu Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55+
- Tabulka 4.2: Matice logického rámce projektu
- Tabulka 4.3: Realizační tým projektu
- Tabulka 4.4: Stručný rozpočet projektu
- Tabulka 4.5: Přehled zdrojů financování projektu

Seznam grafů

- Graf 2.1: Produktivita práce za odpracovanou hodinu na jednoho pracovníka v EU v %
- Graf 3.1: Vývoj počtu obyvatel Moravskoslezského kraje v letech 2005 – 2015
- Graf 3.2: Vývoj průměrného věku obyvatel Moravskoslezského kraje v letech 2005 – 2015

- Graf 3.3: Průměrná měsíční hrubá mzda v krajích České republiky v roce 2016
- Graf 3.4: Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích České republiky za rok 2016
- Graf 3.5: Počet uchazečů o zaměstnání k počtu volných míst v okresech MSK za rok 2017

Seznam obrázků

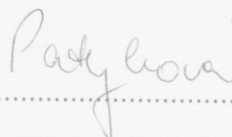
- Obrázek 2.1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou
- Obrázek 2.2: Priority Moravskoslezského paktu zaměstnanosti
- Obrázek 2.3: Globální strategické cíle Moravskoslezského kraje do roku 2020
- Obrázek 3.1: Vnitřní uspořádání Moravskoslezského kraje
- Obrázek 3.2: Prioritní osy OPZ 2014 – 2020

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 14. července 2017



Bc. Veronika Patyková

Seznam příloh

Příloha č. 1: Žádost o podporu

Přílohy

Příloha č. 1

Žádost o podporu

Žádost o podporu

Identifikace operace

Registrační číslo projektu:

Identifikace žádosti (Hash):

Zkrácený název projektu:

jVdqVP

Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55+

Projekt

Název programu:

Operační program Zaměstnanost

Číslo výzvy:

03_15_010

Název výzvy:

Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ

Název projektu CZ:

NUTS 2 Moravskoslezsko

Název projektu EN:

in the NUTS 2 Moravia-Silesia region

Podpora zaměstnanosti žen ve věku 55 a výše v regionu

Employment support for women of the age 55 and older

Anotace projektu:

Projekt pomůže najít zaměstnání ženám ve věku 55 a více let, zlepšit jejich postavení na trhu práce, a to prostřednictvím poskytnutí poradenské a informační činnosti a programů, jakož i rekvalifikačních kurzů. Projekt bude mít pozitivní vliv na rozvoj jejich základních dovedností a kompetencí. Vybraným ženám bude nabídnuta pomoc s výběrem vhodného zaměstnání, sestavování životopisů, rozšiřování a prohlubování kvalifikace včetně motivačních a vzdělávacích aktivit.

Fyzická realizace projektu

Předpokládané datum zahájení:

1. 1. 2018

Předpokládané datum ukončení:

31. 12. 2019

Předpokládaná doba trvání (v měsících):

24,00

Skutečné datum zahájení:

Přijmy projektu

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

Jiné peněžní příjmy (JPP):
Příjmy dle čl. 61 obecného nařízení:

Projekt nevytváří jiné peněžní příjmy
Projekt nevytváří příjmy dle článku 61

Doplňkové informace

Realizace zadávacích řízení na projektu:

Veřejná podpora:

Projekt je zcela nebo zčásti prováděn sociálními partnery nebo NNO:

Režim financování

Ex-post

Projekt je zaměřen na orgány veřejné správy a veřejné služby na celostátní, regionální nebo místní úrovni:

:

Specifické cíle

Číslo prioritní osy, Název prioritní osy	03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
Číslo investiční priority, Název investiční priority	03.1.48 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků
Číslo, Název	03.1.48.1 Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných
Procentní podíl	100,00
Kategorie regionu:	
Více rozvinuté	0,00
Méně rozvinuté	100,00

Popis projektu

Jaký problém projekt řeší?

Moravskoslezský kraj je krajem s druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR, jež v současnosti dle statistik ČSÚ za první čtvrtletí roku 2017 činí 6 %, přičemž míra nezaměstnanosti žen činí v MSK 7,7 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v rámci Moravskoslezského kraje zaznamenána v okrese Karviná, je proto nutností se na tuto oblast zaměřit. Podle statistik ÚP bylo v okrese Karviná ke dni 31. května 2017 registrováno celkem 16 972 nezaměstnaných. Podíl nezaměstnanosti ke stejnému datu byl v

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

okrese Karviná 9,69 %, což je více než průměr ČR, který činí 4,1 %. Z celkového počtu nezaměstnaných je na Karvinsku 8 097 žen (což představuje 47,7 %). Silně postiženou skupinou nezaměstnaných jsou zároveň lidé ve věku nad 55 let.

V okrese Karviná bylo k 31. březnu 2017 evidováno 1 586 volných pracovních míst. Mezi poptávaná pracovní místa patří ošetřovatelky, sanitářky a pracovníci v sociálních službách, administrativní pracovníci, úředníci v oblasti účetnictví. Analýza dat ČSÚ také odhaluje trend vylidňování okresu Karviná, který je způsoben především nízkou možností uplatnění se na pracovním trhu. Uplatnění na trhu práce je pak zvláště obtížné u skupiny žen starších 55 let. Dlouhodobá vysoká nezaměstnanost této skupiny zřetelně dokazuje potřebnost projektů zabývajících se podporou zaměstnanosti v dané oblasti. Záměrem je zlepšit situaci v oblasti zaměstnanosti žen v Moravskoslezském kraji, zejména na Karvinsku, pomocí realizace vzájemně provázaných klíčových aktivit.

Jaké jsou příčiny problému?

Projekt reaguje na problém vysoké míry nezaměstnanosti, přičemž okres Karviná představuje nejvíce postižený okres nejen Moravskoslezského kraje, ale i celé České republiky. Skupinu ohroženou vysokou mírou nezaměstnanosti tvoří zejména ženy ve věkové kategorii 55 a více let. Ženy, které ztratily zaměstnání a nacházejí se ve věku nad 55 let, narážejí při hledání nových pracovních příležitostí na řadu překážek a forem diskriminace. Samotný vyšší věk je pro tyto ženy do jisté míry hendikepem. Ženy ve vyšším věku obtížněji reagují na neustále se měnící požadavky na trhu práce. Zaměstnavatelé dnes od zaměstnanců očekávají především znalosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, které však v mnohých případech u žen starších 55 let nejsou na dostatečně vysoké úrovni. Na rozdíl od mladších osob tak z pohledu tržního prostředí chybí starším ženám potřebná perspektiva a atraktivita, a to i navzdory jejich bohatým pracovním zkušenostem. Dlouhodobé hledání zaměstnání vystavuje ženy psychické zátěži a může jim způsobit finanční komplikace. U takových žen pak dochází k poklesu lidského kapitálu, který se projevuje i ve stránkách osobního života.

Co je cílem projektu?

Cílem projektu je pomoci ženám ohroženým na trhu práce nalézt zaměstnání a navrátit se na pracovní trh. Projekt nabídne pomoc ohroženým ženám na trhu práce, pro které je hledání zaměstnání obtížné a často končí neúspěchem. Do skupiny ohrožených žen se v rámci tohoto projektu řadí nezaměstnané ženy ve věku nad 55 let. Projekt je v souladu s dokumentem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 a podporuje zaměstnanost znevýhodněných skupin na trhu práce. Cíle projektu bude dosaženo prostřednictvím motivačních a vzdělávacích aktivit, poradenské činnosti a rekvalifikačních kurzů, jež jsou jednou z nejdůležitějších částí projektu. Rekvalifikační kurzy budou nabídnuty pouze účastníkům, u nichž bude na základě předchozích aktivit projektu identifikována rekvalifikace jako klíčový faktor při uplatnění se na trhu práce, a u kterých bude rekvalifikace shledána jako nejvíce potřebná. Rekvalifikace bude také zaměřena na aktuálně poptávané obory a pozice v okrese Karviná, jako je účetnictví, pracovníci v sociálních službách, administrativní pracovníci a sanitáři. Úkolem rekvalifikačních kurzů je získání teoretických znalostí, praktických dovedností, zvýšení sebevědomí a celkové vyšší šance na uplatnění se na trhu práce a získání zaměstnání vedoucího ke stabilizaci finanční situace a zabezpečení rodiny.

Jaká změna/y je/ jsou v důsledku projektu očekávána/y?

Realizací projektu se očekává zlepšení postavení cílových skupin na pracovním trhu, což povede k nárůstu jejich zaměstnanosti. Prostřednictvím klíčových aktivit projektu získají ženy z cílové skupiny nové znalosti a dovednosti, které jim pomohou při hledání pracovního místa. Díky nabitým teoretickým a praktickým zkušenostem se předpokládá, že vysoké procento účastníků projektu nalezne uplatnění na pracovním trhu a nastoupí do zaměstnání.

Jaké aktivity v projektu budou realizovány?

V rámci projektu je vytyčeno pět klíčových aktivit, které se dělí na povinné a nepovinné.

- 1) motivační kurzy - povinná aktivita vedoucí k pozitivní motivaci žen v rámci pracovního života, s cílem naučit ženy lépe se orientovat na trhu práce a vytyčit si reálné cíle, které jim pomohou ve výběru vhodných a dosažitelných pracovních příležitostí,
- 2) poradenské centrum - povinná aktivita, jejímž cílem je správně zhodnotit osobností a kvalifikační předpoklady a pomoci tak účastníkům při hledání zaměstnání,
- 3) vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti - povinná aktivita s cílem předat cílovým skupinám vědomosti a zkušenosti v oblasti finančnictví,
- 4) vzdělávání v oblasti IT - povinná aktivita s cílem seznámit účastníky s prací v základních počítačových programech, které jsou na současném trhu práce nejvíce vyžadovány,
- 5) rekvalifikační kurzy - nepovinná aktivita, cílem je buď rozšíření stávající kvalifikace, nebo osvojení nové kvalifikace vedoucí k získání vhodného pracovního místa.

Popis realizačního týmu projektu :

Odborný garant - HPP, poloviční úvazek na 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč.

Vedoucí rekvalifikačních aktivit - HPP, poloviční úvazek na 10 měsíců. SHM 16 080 Kč. Celkem 160 800 Kč.

Vedoucí poradenského centra - HPP, poloviční úvazek na 20 měsíců. SHM 16 750 Kč. Celkem 335 000 Kč.

Lektor Motivačního kurzu - DPČ, 520 Kč/hod., 260 hod. Celkem 135 200 Kč.

Lektor Personalista - DPČ, 540 Kč/hod., 160 hodin. Celkem 86 400 Kč.

Lektor v oblasti finanční gramotnosti - DPP, 390 Kč/hod., 10 hodin. Celkem 3 900 Kč.

Lektor vzdělávání v oblasti IT - DPČ, 540 Kč/hod., 190 hodin. Celkem 102 600 Kč.

Lektor RK - Sanitářka/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 100 hod. Celkem 35 000 Kč.

Lektor RK - Sanitář/praxe - DPP, 200 Kč/hod, 80 hod. Celkem 16 000 Kč.

Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 140 hod. Celkem 49 000 Kč.

Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/praxe - DPP, 100 Kč/hod, 30 hod. Celkem 3 000 Kč.

Lektor RK - Chůva/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 120 hod. Celkem 42 000 Kč.

Lektor RK - Chůva/praxe - DPP, 100 Kč/hod, 40 hod. Celkem 4 000 Kč.

Lektor RK - Chůva/profesionální zkouška - DPP, 500 Kč/hod, 15 hod. Celkem 7 500 Kč.

Lektor RK - Účetnictví s využitím PC/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 160 hod. Celkem 56 000 Kč.

Lektor RK - Sekretářka /asistentka/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 160 hod. Celkem 56 000 Kč.

Lektor RK - Sekretářka /asistentka /praxe - DPP, 100 Kč/hod, 300 hod. Celkem 30 000 Kč.

Manažer projektu - DPP, 25 hod/měsíc, na 24 měsíců

Koordinátor projektu - DPP, 25 hod/měsíc, na 24 měsíců

Finanční manažer - DPP, 20 hod/měsíc, na 24 měsíců

Jak bude zajištěno šíření výstupů projektu?

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

Při zahájení realizace projektu bude na webových stránkách žadatele umístěna tisková zpráva, která bude pravidelně aktualizována. Zpráva bude obsahovat stručný popis projektu, jeho cíle a informace o poskytnutí finančních prostředků z EU. Projekt bude prezentován i na Úřadu práce Karviná, kde bude na viditelném místě pro veřejnost vyvěšen informační plakát s aktivitami projektu a s možnostmi zapojení se do projektu. Minimálně jeden plakát velikosti A3 s informacemi o projektu bude umístěn viditelně pro veřejnost v místě realizace projektu od jeho zahájení až po ukončení termínu realizace. Žadatel zajistí, aby všechny subjekty podílející se na realizaci projektu byly informovány o financování projektu z ESF prostřednictvím OPZ.

V čem je navržené řešení inovativní?

Projekt je inovativní v systému individuálního přístupu ke zvoleným cílovým skupinám. Pro cílovou skupinu je projekt přínosný z hlediska rozvoje osobních i pracovních předpokladů. Účastníci budou moci rozvinout své schopnosti a pozitivně ovlivnit svou pozici na trhu práce a dále si také osvojit nové dovednosti, které v budoucnu využijí při hledání pracovního místa.

Jaká existují rizika projektu?

Mezi rizika projektu patří:

- 1) Nízký zájem cílové skupiny o aktivity projektu. Před zahájením projektu lze riziko eliminovat dostatečným představením všech aspektů projektu a výhod pro cílovou skupinu, které lze účastí na projektu získat. Prostřednictvím ÚP bude přednostně osloveno min. 60 účastníků.
- 2) Nedostatečné personální zabezpečení. Před zahájením realizace projektu bude riziko sníženo sestavením zkušeného odborného a administrativního týmu. Členové odborného týmu budou vybráni na základě praktických zkušeností s prací s cílovými skupinami. Administrativní tým bude sestaven z pracovníků, kteří již prošli jinými projektovými řízeními.
- 3) Riziko finanční, resp. chyby v rozpočtu a nesprávné čerpání rozpočtu. Zvláštní pozornost v projektové žádosti je věnována stanovení finančního rozpočtu projektu. Rozpočet vychází z Tabulky obvyklých cen pro OPZ a z předběžného průzkumu trhu.
- 4) Bezpečnost prováděné práce. Před samotnou realizací budou všichni účastníci poučeni o BOZP a vyzváni k důslednému dodržování těchto směrnic, čímž bude předcházeno riziku vzniku úrazu.
- 5) Riziko nedostatečného naplnění monitorovacího indikátoru. Toto riziko lze snížit zapojením vyššího počtu účastníků z cílové skupiny.
- 6) Odchod člena realizačního týmu. V případě náhlé neschopnosti člena realizačního týmu plnit své pracovní povinnosti (např. z důvodu nemoci) bude zajištěno jeho nahrazení jinou osobou disponující stejnými odbornými kompetencemi a zkušenostmi odpovídající popisu pracovní pozice.

Cílová skupina

Cílová skupina:

Osoby s kumulací hendikepů na trhu práce

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

Popis cílové skupiny:

Cílovou skupinu tvoří ženy ve věkové kategorii 55 let a více let, jež budou vybrány na základě doporučení ÚP, čímž bude zaručena efektivita klíčových aktivit. Ženy ohrožené na trhu práce starší 55 let představují jednu z nejvíce znevýhodněných skupin nezaměstnaných osob na Karvinsku. Nezaměstnaní lidé ve vyšším věku narážejí na trhu práce na řadu překážek. Pro zaměstnavatele nejsou tak flexibilní a přizpůsobiví, jako mladší osoby, a v mnoha případech nedisponují dostatečnými dovednostmi, které jsou v současné době pro uplatnění na pracovním trhu klíčové. Již při výběrových řízeních jsou často diskriminováni předsudky na základě svého věku. Vzdělání této CS již také mnohdy není v souladu s požadavky dnešních zaměstnavatelů, přičemž starší lidé mnohdy ani neví, kde a jak se o vhodné pracovní místo mohou ucházet. Cílovou skupinu bude tvořit 100% všech účastníků projektu v obou etapách.

Subjekty projektu

Typ subjektu:	Žadatel/příjemce
Kód státu:	CZE - Česká republika
Název subjektu:	Úřad práce ČR
IČ:	69587504
DIČ / VAT id:	
Právní forma:	Organizační složka státu
Je subjekt právnickou osobou?:	
Datum vzniku:	
Typ plátce DPH:	
Procentní podíl:	
Počet zaměstnanců:	
Roční obrát (EUR):	
Bilanční suma roční rozvahy (EUR):	
Velikost podniku:	
Zahrnout subjekt do definice jednoho podniku:	
Datová schránka:	lp6i6vs

Adresy subjektu

Kód státu:	CZE - Česká republika
Typ adresy:	Adresa oficiální (adresa sídla organizace)
Název kraje:	Moravskoslezský kraj
Název okresu:	Karviná
Název ORP:	Karviná
Městská část:	
Obec:	Karviná
Část obce:	Doly
Ulice:	Zahradilova
PSČ:	747 05

Číslo orientační: 6
Číslo popisné/
evidenční: 1008
Kód druhu čísla
domovního: 1
WWW:

Kód státu: CZE - Česká republika
Typ adresy:
Název kraje: Moravskoslezský kraj
Název okresu: Karviná
Název ORP: Karviná
Městská část:
Obec: Karviná
Část obce: Doly
Ulice: Zahradilova
PSČ: 747 05
Číslo orientační:
Číslo popisné/
evidenční: 1008
Kód druhu čísla
domovního: 1
WWW:

Osoby subjektu

Titul před jménem: Ing.
Jméno: Jana
Příjmení: Záhorná
Titul za jménem:
Telefon:
Mobil: 671458918
Email: janazahorna@upkarvina.cz
Hlavní kontaktní osoba: Ano
Statutární zástupce: Ano

CZ NACE

Umístění

Dopad projektu:
CZ080 Moravskoslezský kraj

Místo realizace:
CZ080 Moravskoslezský kraj

Klíčové aktivity

Název klíčové aktivity: Motivační kurz

Popis klíčové aktivity:

V rámci projektu se uskuteční dvě etapy. Aktivita je povinná pro všechny účastníky. Jedna etapa je určena pro max. 30 účastníků. Celkem bude do projektu zapojeno max. 60 osob. Pro větší efektivitu budou účastníci projektu v rámci jedné etapy rozděleni do 2 menších skupin po max. 15 lidech. V rámci kurzu účastníci spolupracují s lektorem motivačního kurzu a s lektorem personalistou. Cílem kurzu je naučit účastníky nadefinovat si vlastní vizi a hodnoty, uvědomit si, jak můžou motivovat sami sebe a seznámit je s nástroji pro motivování druhých. Po absolvování kurzu by účastníci měli být schopni objektivně hodnotit své postavení na trhu práce, hledat vhodné pracovní příležitosti a zvládnout výběrové řízení. Cvičení bude probíhat za pomoci nácviků modelových situací, jako jsou telefonáty nebo pohovory, a to s personalistou, který účastníkům poradí, jak uspět při hledání zaměstnání. Smyslem je zvýšit sebevědomí nezaměstnaných a naučit je, jak uspět na

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

pohovoru a prosadit se na pracovním trhu.

Přehled nákladů:

Na tuto klíčovou aktivitu je navázána poměrná část přímých nákladů:

- 1) Odborný garant - HPP, zkrácený úvazek na 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč.
- 2) Lektor motivačního kurzu - DPČ, 520 Kč/hod., 260 hod. Celkem 135 200 Kč.
- 3) Lektor Personalista - DPČ, 540 Kč/hod., 160 hodin. Celkem 86 400 Kč.
- 4) Kancelářský balík - MS Office Standart 2013 OLP
- 5) Notebook
- 6) Tablet
- 7) Pronájem školících místností
- 8) Cestovné CS - doprovodná opatření

Název klíčové aktivity:

Poradenské a informační centrum

Popis klíčové aktivity:

V rámci projektu bude vyhrazena kancelář u žadatele projektu, která bude poradenským a informačním centrem pro cílovou skupinu po celou dobu jejich participace v projektu. CS bude mít Poradenské a informační centrum k dispozici každý den v předem stanovené úřední hodiny. V rámci aktivity se uskuteční povinná setkávání pro všechny účastníky projektu. Celkem bude do projektu zapojeno max. 60 osob, aktivita bude rozdělena na dvě etapy, jedna etapa je určena max. pro 30 účastníků.

Klíčová aktivita bude rozdělena na 3 podaktivity.

- 1) Seznámení účastníků s projektem, časovým harmonogramem, o závaznosti účasti v projektu a podmínkách ukončení účasti v projektu, Dohoda o účasti v projektu, informace o průběhu projektu, školení BOZP.
- 2) Skupinové poradenství o možnostech trhu práce a informace k samostatné výdělečné činnosti.
- 3) Individuální poradenství, obsahem bude řešení individuálních problémů při hledání zaměstnání dle potřeb účastníků - poradenství při výběru vhodného zaměstnání, vyhledávání pracovních příležitostí. Cílem aktivity je identifikovat profesní potřeby jednotlivých účastníků projektu a vytvořit fungující poradenské a informační centrum, které poskytuje informace o volných pracovních místech a požadavcích zaměstnavatelů na ně. Prostřednictvím poradenských a informačních činností a programů bude klient schopen rozpoznat své kvalifikační předpoklady a správně se rozhodnout při výběru své další profesní dráhy a zaměstnavatele.

Přehled nákladů:

Na tuto klíčovou aktivitu je navázána poměrná část přímých nákladů:

- 1) Odborný garant - HPP, zkrácený úvazek na 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč.
- 2) Vedoucí poradenského centra - HPP, zkrácený úvazek na 20 měsíců. SHM 16 750 Kč. Celkem 335 000 Kč.
- 3) Zákonné pojištění
- 4) Náhrada mzdy za nemocenskou
- 5) Kancelářský balík - MS Office Standart 2013 OLP
- 6) Notebook
- 7) Tablet
- 8) Pronájem školících místností
- 9) Cestovné CS - doprovodná opatření

Název klíčové aktivity:

Vzdělávání v oblasti finanční gramotnosti

Popis klíčové aktivity:

V rámci projektu se uskuteční dvě etapy. Aktivita je povinná. Celkem bude do projektu zapojeno max. 60 osob, jedna etapa je určena max. pro 30 účastníků.

Cílem tohoto vzdělávání je seznámit a naučit účastníky projektu správně vyhodnotit finanční rizika, zejména pro případ přijetí úvěru a jeho zajištění. Úvěr je ukázán v kontextu rodinného rozpočtu a na příkladu výpočtu hypotéky je ukázán praktický příklad výpočtu výhodnosti hypotéky.

Obsah kurzu:

- Úroková sazba, jednoduché a složené úročení
- Základní vkladové a úvěrové produkty
- RPSN, spotřebitelský úvěr, kreditní karty
- Hypoteční úvěr, úvěr ze stavebního spoření
- Základy pojištění, pojistné produkty
- Základy investičního rozhodování, základní investiční produkty
- Osobní a rodinný rozpočet
- Osobní bankrot

Přehled nákladů:

Na tuto klíčovou aktivitu je navázána poměrná část přímých nákladů:

- 1) Odborný garant - HPP, zkrácený úvazek na 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč.
- 2) Lektor v oblasti finanční gramotnosti - DPP, 390 Kč/hod., 10 hodin. Celkem 3 900 Kč.
- 3) Zákonné pojištění
- 4) Náhrada mzdy za nemocenskou
- 5) Kancelářský balík - MS Office Standart 2013 OLP
- 6) Notebook
- 7) Tablet
- 8) Pronájem školících místností
- 9) Cestovné CS - doprovodná opatření

Název klíčové aktivity:

Vzdělání v oblasti IT

Popis klíčové aktivity:

V rámci projektu se uskuteční dvě etapy. Aktivita je povinná. Jedna etapa je určena max. pro 30 účastníků. Účastníci jsou rozděleni na 2 skupiny po max. 15 lidech.

Práce s internetem a komunikace - základní použití internetového prohlížeče, ukládání souboru, příprava, tisk, elektronická pošta.

Práce s MS Word 2007, 2013 - na kurzu se účastníci naučí vytvářet, formátovat a organizovat dokumenty, připravovat je pro tisk, kontrolovat pravopis, číslovat stránky, vkládat texty, obrázky. Seznámí se se základními principy zápisu textu a formátováním odstavců. Práce s tabulkami, grafy a dalšími grafickými prvky.

Tabulkový procesor Excel 2007, 2013 - účastníci se naučí vytvářet tabulky v programu Microsoft Excel, pohybovat se po tabulkách, plnit je daty, formátovat vzhled buněk a textu a celé tabulky graficky upravovat. Dále provádět výpočty pomocí vlastních vzorců a funkcí a seznámit se s tvorbou a formátováním grafů.

Pomoc při hledání zaměstnání - účastníci se naučí procházet portály s pracovními nabídkami (jako jsou prace.cz, jobs.cz, volnamista.cz), na těchto portálech se zaregistrovat, správně odpovědět na vybranou pracovní nabídku, zaslat svůj životopis a motivační dopis přílohou potenciálnímu

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

zaměstnavateli.

Přehled nákladů:

Na tuto klíčovou aktivitu je navázána poměrná část přímých nákladů:

- 1) Odborný garant - HPP, zkrácený úvazek na 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč.
- 2) Lektor vzdělávání v oblasti IT - DPČ, 540 Kč/hod., 190 hodin. Celkem 102 600 Kč.
- 3) Zákonné pojištění
- 4) Náhrada mzdy za nemocenskou
- 5) Kancelářský balík - MS Office Standart 2013 OLP
- 6) Notebook
- 7) Tablet
- 8) Pronájem školících místností
- 9) Cestovné CS - doprovodná opatření

Název klíčové aktivity:

Rekvalifikace

Popis klíčové aktivity:

Minimální hodnota pro realizaci aktivity je 20 osob, max. 30 osob. Podpořené osoby získají certifikát o absolvování rekvalifikačního či kvalifikačního kurzu.

Cílem je naučit účastníky zvládat agendu související s novou profesí a seznámit je s jejími požadavky i úskalími. Výběr kurzů bude odpovídat potřebám zaměstnavatelů na pracovním trhu v okrese Karviná.

1) Administrativní pracovnice/asistentka - účastníci se naučí vést profesionální agendu sekretariátu, samozřejmě je práce na PC a další každodenní činnosti v kanceláři. Součástí kurzů jsou i komunikační dovednosti, zásady společenského chování, základy orientace v legislativních pravidlech pro zacházení s osobními a důvěrnými daty.

2) Účetnictví - účastníci budou seznámeni se základy účetnictví, získají souhrn informací a praktických rad z praxe. Naučí se účtovat účetní jednotku od založení až po uzávěrku. Seznámí se se základy daňového systému a s účetními programy.

3) Pracovník v sociálních službách - účastníci se naučí základy komunikace, psychologie, psychopatologie, somatologie, aktivizační vzdělávací a výchovné techniky, metody sociální práce a základy ochrany zdraví, získají znalosti v oblasti krizové intervence, sociálně právního minima.

4) Odborný kurz pro chůvy - zacílen na ženy starší, které mohou hlídat děti a pomoci tak například ženám na mateřské dovolené, aby měly možnost dříve se zapojit do pracovního procesu. Účastník si osvojí zásady bezpečnosti a prevence úrazů, naučí se vyhodnocovat nenadálé situace a bude umět dětem poskytnout první pomoc, zvládnout péči o nemocné dítě. Naučí se řešit nepříznivé situace z pedagogicko-psychologického hlediska.

Všechny uvedené kurzy jsou uvedeny ve statistikách ÚP jako poptávané pozice. Proto byly žadatelem vybrány. Kurz chůvy v současných statistikách není. Volíme jej z toho důvodu, že ženy ve věku 55+, budou tento kurz nejvíce využívat a budou tak nápomocny matkám, které se chystají vrátit na pracovní trh.

Přehled nákladů:

Na tuto klíčovou aktivitu je navázána poměrná část přímých nákladů:

- 1) Odborný garant - HPP, zkrácený úvazek na 24 měsíců. SHM 17 420 Kč. Celkem 418 080 Kč.
- 2) Vedoucí rekvalifikačních aktivit - HPP, zkrácený úvazek na 10 měsíců. SHM 16 080 Kč. Celkem 160 800 Kč.
- 3) Lektor RK - Sanitářka/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 100 hod. Celkem 35 000 Kč.
- 4) Lektor RK - Sanitář/praxe - DPP, 200 Kč/hod, 80 hod. Celkem 16 000 Kč.

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

- 5) Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 140 hod. Celkem 49 000 Kč.
- 6) Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/praxe - DPP, 100 Kč/hod, 30 hod. Celkem 3 000 Kč.
- 7) Lektor RK - Chůva/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 120 hod. Celkem 42 000 Kč.
- 8) Lektor RK - Chůva/praxe - DPP, 100 Kč/hod, 40 hod. Celkem 4 000 Kč.
- 9) Lektor RK - Chůva/profesní zkouška - DPP, 500 Kč/hod, 15 hod. Celkem 7 500 Kč.
- 10) Lektor RK - Účetnictví/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 160 hod. Celkem 56 000 Kč.
- 11) Lektor RK - Sekretářka/asistentka/teorie - DPP, 350 Kč/hod, 160 hod. Celkem 56 000 Kč.
- 12) Lektor RK - Sekretářka/asistentka/praxe - DPP, 100 Kč/hod, 300 hod. Celkem 30 000 Kč.
- 13) Zákonné pojištění
- 14) Náhrada mzdy za nemocenskou
- 15) Kancelářský balík - MS Office Standart 2013 OLP
- 16) Notebook
- 17) Tablet
- 18) Nákup knih, skript, zákonů pro CS
- 19) Pronájem školících místností
- 20) Cestovné CS - doprovodná opatření
- 21) Ostatní náklady

Rozpočet jednotkový

Kód	Název	Cena jednotky	Počet jednotek	Částka celkem	Procento	Měrná jednotka (přednastavená ŘO)	Měrná jednotka (z číselníku)	Měrná jednotka (individuální)
1	Celkové způsobilé výdaje	0,00	0,00	1 747 230,00	100,00			
1.1	Osobní náklady	0,00	0,00	1 455 280,00	83,29			
1.1.1	Pracovní smlouvy	0,00	0,00	931 280,00	53,30			
1.1.1.1	Odborný garant	17 420,00	24,00	418 080,00	23,93			
1.1.1.2	Vedoucí rekvalifikačních aktivit	16 080,00	10,00	160 800,00	9,20			
1.1.1.3	Vedoucí poradenského centra	16 750,00	20,00	335 000,00	19,17			
1.1.1.4	Zákonné pojištění	2 400,00	1,00	2 400,00	0,14			
1.1.1.5	Náhrady mzdy za nemocenskou	15 000,00	1,00	15 000,00	0,86			
1.1.2	Dohody o pracovní činnosti	0,00	0,00	221 600,00	12,68			
1.1.2.1	Lektor motivačního kurzu	520,00	260,00	135 200,00	7,74			
1.1.2.2	Lektor personalista	540,00	160,00	86 400,00	4,94			
1.1.3	Dohody o provedení práce	0,00	0,00	302 400,00	17,31			
1.1.3.01	Lektor v oblasti finanční gramotnosti	390,00	10,00	3 900,00	0,22			
1.1.3.02	Lektor RK - Sanitářka/teorie	350,00	100,00	35 000,00	2,00			
1.1.3.03	Lektor RK - Sanitář/praxe	200,00	80,00	16 000,00	0,92			
1.1.3.04	Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/teorie	350,00	140,00	49 000,00	2,80			
1.1.3.05	Lektor RK - Pracovník v sociálních službách/praxe	100,00	30,00	3 000,00	0,17			
1.1.3.06	Lektor RK - Chůva/teorie	350,00	120,00	42 000,00	2,40			
1.1.3.07	Lektor RK - Chůva/praxe	100,00	40,00	4 000,00	0,23			

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

1.1.3.08	Lektor RK - Chůva/profesní zkouška	500,00	15,00	7 500,00	0,43			
1.1.3.09	Lektor RK - Účetnictví/teorie	350,00	160,00	56 000,00	3,21			
1.1.3.10	Lektor RK - Sekretářka/asistentka/teorie	350,00	160,00	56 000,00	3,21			
1.1.3.11	Lektor RK - Sekretářka/asistentka/praxe	100,00	300,00	30 000,00	1,72			
1.2	Cestovné	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.2.1	Tuzemské cesty místního personálu	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.2.2	Zahraniční cesty místního personálu	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.2.3	Cesty zahraničních expertů	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.3	Zařízení a vybavení, včetně nájmu (i nemovitostí) a odpisů	0,00	0,00	207 500,00	11,88			
1.3.1	Investiční výdaje	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.3.1.1	Pořízení odpisovaného nehmotného majetku	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.3.1.2	Pořízení odpisovaného hmotného majetku	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.3.2	Neinvestiční výdaje	0,00	0,00	207 500,00	11,88			
1.3.2.1	Neodpisovaný nehmotný majetek	0,00	0,00	36 000,00	2,06			
1.3.2.1.1	Kancelářský balík - MS Office	2 400,00	15,00	36 000,00	2,06			
1.3.2.2	Neodpisovaný hmotný majetek	0,00	0,00	162 500,00	9,30			
1.3.2.2.1	Notebook pro práci CS	13 300,00	10,00	133 000,00	7,61			
1.3.2.2.2	Tablet pro práci CS	5 900,00	5,00	29 500,00	1,69			
1.3.2.3	Spotřební materiál	0,00	0,00	9 000,00	0,52			
1.3.2.3.1	Nákup knih, skript a zákonů pro CS	300,00	30,00	9 000,00	0,52			
1.3.2.4	Nájem/operativní leasing odpisovaného majetku	0,00	0,00	0,00	0,00			

1.3.2.5	Odpisy majetku	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4	Režijní a administrativní výdaje	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4.1	Spotřební materiál, neodpisovaný majetek pro kancelář	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4.2	Nájem kanceláře	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4.3	Komunikační služby (telefon, poštovné, aj.)	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4.4	Energie, vodné, stočné apod.	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4.5	Úklid a údržba	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.4.6	Jiné	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.5	Nákup služeb	15 000,00	2,00	30 000,00	1,72			
1.6	Drobné stavební úpravy	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.7	Přímá podpora cílové skupny	0,00	0,00	54 450,00	3,12			
1.7.1	Mzdové příspěvky	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.7.2	Cestovné, ubytování a stravné	50 000,00	1,00	50 000,00	2,86			
1.7.3	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.7.4	Příspěvek na zapracování	0,00	0,00	0,00	0,00			
1.7.5	Jiné	4 450,00	1,00	4 450,00	0,25			
1.8	Křížové financování	0,00	0,00	0,00	0,00			
2	Celkové nezpůsobilé výdaje	0,00	0,00	0,00	0,00			

Přehled zdrojů financování

Fáze přehledu financování:	Žádost o podporu
Měna:	CZK
Celkové způsobilé výdaje:	1 747 230,00
CZV bez příjmů:	1 747 230,00
Příspěvek Unie:	1 485 145,50
Národní veřejné zdroje:	262 084,50
Jiné peněžní příjmy (JPP):	0,00
Vlastní zdroj financování:	
Zdroj financování vlastního podílu:	Národní soukromé zdroje
% vlastního financování:	0,00

Finanční plán

Pořadí finančního plánu:	1
Datum předložení:	1. 2. 2018
Záloha - plán:	
Záloha - Investice:	
Záloha - Neinvestice:	
Vyúčtování - plán:	262 084,50
Vyúčtování - Investice:	
Vyúčtování - Neinvestice:	
Vyúčtování - očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Investice očištěné o příjmy:	0,00
Vyúčtování - Neinvestice očištěné o příjmy:	0,00
Závěrečná platba:	Ano

Indikátory

Kód indikátoru:	60000
Název indikátoru:	Celkový počet účastníků
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	50,000
Datum cílové hodnoty:	31. 12. 2019
Měrná jednotka:	Osoby
Typ indikátoru:	Výstup
Definice indikátoru:	

Celkový počet osob/účastníků (zaměstnanců, pracovníků implementační struktury, osob cílových skupin apod.), které v rámci projektu získaly jakoukoliv formu podpory, bez ohledu na počet

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

poskytnutých podpor. Každá podpořená osoba se v rámci projektu započítává pouze jednou bez ohledu na to, kolik podpor obdržela. Podpora je jakákoliv aktivita financovaná z rozpočtu projektu, ze které mají cílové skupiny prospěch, podpora může mít formu např. vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu, stáže, odborné konzultace, poradenství, výcviku, školení, odborné praxe apod.

Popis hodnoty:

Cílovou skupinou jsou osoby ohrožené na trhu práce, v tomto případě ženy ve věku 55 a více let. Během celé doby realizace projektu proběhnou 2 etapy. Vybráno bude max. 30 účastníků v jedné etapě. Za celou dobu realizace projektu tak bude podpořeno max. 60 osob. Vzhledem k tomu, že nemusí dojít k maximálnímu naplnění stanovené velikosti CS, celkový počet účastníků v rámci celého projektu je stanoven na 50 osob.

Kód indikátoru:	60100
Název indikátoru:	Nezaměstnaní účastníci, včetně dlouhodobě nezaměstnaných
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	0,000
Datum cílové hodnoty:	31. 7. 2019
Měrná jednotka:	Osoby
Typ indikátoru:	Výstup
Definice indikátoru:	

Postavení na trhu práce je zjišťováno k datu zahájení účasti na projektu, popř. k nejbližšímu datu, ke kterému mají ÚP/ČSSZ dostupné informace. Nezaměstnaní jsou účastníci obvykle bez práce, kteří by pracovat mohli a práci aktivně vyhledávají. Osoby považované za nezaměstnané dle národních definic sem spadají, i když všechny tři výše uvedené podmínky nesplňují. Studenti prezenčního studia nejsou považováni dle této definice za nezaměstnané, a to i když kritéria splňují, nýbrž za neaktivní. Pro účely tohoto indikátoru je za nezaměstnanou osobu považována osoba registrovaná na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Popis hodnoty:

Bude vykázáno za předpokladu, že projekt získá podporu.

Kód indikátoru:	60300
Název indikátoru:	Neaktivní účastníci
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	0,000
Datum cílové hodnoty:	31. 12. 2019
Měrná jednotka:	Osoby
Typ indikátoru:	Výstup
Definice indikátoru:	

Postavení na trhu práce je zjišťováno k datu zahájení účasti na projektu. (Případně k nejbližšímu datu, ke kterému má ČSSZ / ÚP dostupné informace). -Neaktivní účastníci" nejsou součástí pracovní síly, tj. nejsou ani zaměstnaní, ani nezaměstnaní. Pro účely tohoto indikátoru je osoba považovaná za neaktivní, když není zaměstnaná dle databází ČSSZ o platbě pojištění ani nezaměstnaná dle databází ÚP o uchazečích o zaměstnání.

Popis hodnoty:

Bude vykázáno za předpokladu, že projekt získá podporu.

Kód indikátoru:	60600
Název indikátoru:	účastníci ve věku do 25 let
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	0,000
Datum cílové hodnoty:	31. 12. 2019

Měrná jednotka: Osoby

Typ indikátoru: Výstup

Definice indikátoru:

Počet osob, které byly v den zahájení aktivity mladší než 25 let. Věk účastníka je automaticky dopočítán z jeho data narození. Příslušnost do této kategorie je určována v den vstupu do projektu.

Popis hodnoty:

Projekt nepočítá s osobami mladšími než 55 let.

Kód indikátoru: 60700

Název indikátoru: účastníci ve věku nad 54 let

Výchozí hodnota: 0,000

Cílová hodnota: 50,000

Datum cílové hodnoty: 31. 12. 2019

Měrná jednotka: Osoby

Typ indikátoru: Výstup

Definice indikátoru:

Počet osob, které byly v den zahájení aktivity starší než 54 let. Věk účastníka je automaticky dopočítán z jeho data narození. Příslušnost do této kategorie je určována v den vstupu do projektu.

Popis hodnoty:

Během celé doby realizace projektu proběhnou 2 etapy. Vybráno bude max.30 účastníků v jedné etapě. Za celou dobu realizace projektu tak bude podpořeno max. 60 osob.

CS jsou ženy ohrožené na trhu práce (kam řadíme ženy ve věku 55+)

Vzhledem k tomu, že nemusí dojít k maximálnímu naplnění stanovené velikosti CS, celkový počet účastníků v rámci celého projektu je tak stanoven na 50 osob.

Kód indikátoru: 60900

Název indikátoru: účastníci s ukončeným primárním (ISCED 1) nebo nižším sekundárním (ISCED 2) vzděláním

Výchozí hodnota: 0,000

Cílová hodnota: 0,000

Datum cílové hodnoty: 31. 12. 2019

Měrná jednotka: Osoby

Typ indikátoru: Výstup

Definice indikátoru:

Nejvyšší dosažené vzdělání je určováno v den vstupu do projektu.-ISCED 1 - 2- pokrývá nedokončené základní vzdělání až střední vzdělání bez maturity i výučního listu praktické jednoleté. Zařazení českých vzdělávacích programů do Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011) je k dispozici např. na

<http://www.nicm.cz/files/CZSchema%202010-2011%20CZ.pdf>

Popis hodnoty:

Bude vykázáno za předpokladu, že projekt získá podporu.

Kód indikátoru: 62500

Název indikátoru: účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy po ukončení své účasti

Výchozí hodnota: 0,000

Cílová hodnota: 0,000

Datum cílové hodnoty: 31. 12. 2019

Měrná jednotka: Osoby

Typ indikátoru: Výsledek

Definice indikátoru:

Účastníci intervence ESF, kteří jsou nově zapojeni do vzdělávání (celoživotní učení, formální vzdělávání) či odborné přípravy (jak v rámci práce, tak mimo ni, odborné vzdělávání, atp.). Indikátor započítává účastníky ihned po ukončení jejich účasti v projektu. -Po ukončení své účasti- znamená do doby čtyř týdnů od data ukončení účasti na projektu.

Popis hodnoty:

Bude vykázáno za předpokladu, že projekt získá podporu.

Kód indikátoru:	62600
Název indikátoru:	účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	40,000
Datum cílové hodnoty:	31. 12. 2019
Měrná jednotka:	Osoby
Typ indikátoru:	Výsledek

Definice indikátoru:

Účastníci, kteří získali potvrzení o kvalifikaci v rámci účasti na ESF projektu. Potvrzení o kvalifikaci je uděleno na základě formálního prověření znalostí, které ukázalo, že účastník získal kvalifikaci dle předem nastavených standardů. V rámci výzev může být specifikováno, jaké druhy kvalifikací a potvrzení kvalifikací jsou přípustné pro naplňování indikátoru v dané výzvě. Účastník je v indikátoru započítán pouze jednou bez ohledu na počet získaných kvalifikací. -Po ukončení své účasti- znamená do doby čtyř týdnů od data ukončení účasti na projektu.

Popis hodnoty:

Po celou dobu realizace projektu se uskuteční 2 běhy. V rámci každého běhu bude vybráno z CS max. 30 účastníků, přičemž počítáme s minimálně 20 ti z nich jako úspěšnými účastníky za každý běh. Celkový počet účastníků, kteří získají kvalifikaci po ukončení své účasti v projektu je tak stanoven na 40 osob (20 osob v rámci jednoho běhu x 2 běhy). Skutečné počet účastníků z každé CS však bude zjištěn při samotné realizaci projektu. Cílem je vycházet z aktuálních statistik ÚP tak, aby byl projekt co nejefektivnější.

Kód indikátoru:	62800
Název indikátoru:	Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání/ odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ**
Výchozí hodnota:	0,000
Cílová hodnota:	0,000
Datum cílové hodnoty:	31. 12. 2019
Měrná jednotka:	Osoby
Typ indikátoru:	Výsledek

Definice indikátoru:

Účastníci, kteří jsou při vstupu do projektu identifikováni jako znevýhodnění účastníci a zároveň po ukončení účasti v projektu jsou vykazováni alespoň v jednom z indikátorů C/ESF/24, C/ESF/25, C/ESF/26 a C/ESF/27. Znevýhodnění účastníci jsou definováni v rámci indikátorů - C/ESF/12 - účastníci žijící v domácnostech, jejichž žádný člen není zaměstnán - C/ESF/14 - účastníci žijící v domácnostech, mezi jejichž členy je pouze jedna dospělá osoba a jejichž členy jsou i vyživované děti - C/ESF/15 - migranti, lidé, kteří jsou původem cizinci, menšiny (včetně marginalizovaných společenství, jako jsou Romové) - C/ESF/16 - Osoby se zdravotním postižením - C/ESF/17 - Jiné znevýhodněné osoby - Po ukončení své účasti - znamená do doby čtyř týdnů od data ukončení účasti v projektu. - hledají zaměstnání - je definováno dle indikátoru C/ESF/24 - Neaktivní účastníci, kteří znovu začali hledat zaměstnání po ukončení své účasti - jsou v procesu vzdělávání/ odborné přípravy - je definováno dle indikátoru C/ESF/25 - účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy po ukončení své účasti -

rozšiřují si kvalifikaci- je definováno dle indikátoru C/ESF/26 -účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti--jsou zaměstnaní, a to i OSVČ- je definováno dle indikátoru C/ESF/27 -Zaměstnaní účastníci, včetně OSVČ, po ukončení své účasti-

Popis hodnoty:

Bude vykázáno za předpokladu, že projekt získá podporu.

Horizontální principy

Projekt zaměřen na udržitelnou zaměstnanost žen a udržitelný postup žen v zaměstnání

Typ horizontálního principu:

Rovné příležitosti a nediskriminace

Vliv projektu na horizontální princip:

Pozitivní vliv na horizontální princip

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Jelikož je projekt zaměřen na podporu žen ohrožených na trhu práce, budou v rámci projektu podporovány rovné příležitosti. Při realizaci projektu je respektován zákaz diskriminace v souladu s českým i evropským právem. Projekt podporuje nediskriminaci a má pozitivní vliv na horizontální princip.

Typ horizontálního principu:

Udržitelný rozvoj (environmentální indikátory)

Vliv projektu na horizontální princip:

Neutrální k horizontálnímu principu

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Realizací projektu nebude negativně ovlivněno životní prostředí. V průběhu projektu se bude používat recyklovaný papír, výrobky šetrné k životnímu prostředí a lidskému zdraví, úsporný tisk a bude se třídit odpad. Projekt je neutrální k horizontálnímu principu.

Typ horizontálního principu:

Rovné příležitosti mužů a žen

Vliv projektu na horizontální princip:

Pozitivní vliv na horizontální princip

Popis a zdůvodnění vlivu projektu na horizontální princip:

Zacílením projektu na ženy ohrožené na trhu práce vzniká ženám příležitost osobní realizace, a tím možnost vyrovnat se mužům. Projekt má pozitivní vliv na horizontální princip.

Čestná prohlášení

Název čestného prohlášení:

OPZ - čestné prohlášení v žádosti o podporu (část 1)

Text čestného prohlášení:

Statutární orgán, resp. osoba oprávněná jednat za žadatele (dále jen "statutární orgán") stvrzuje, že:

- žadatel/partner s finančním příspěvkem není v likvidaci ve smyslu zákona č. 89/2012, občanský zákoník, v úpadku, hrozícím úpadku či proti němu není vedeno insolvenční řízení ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon);
- žadatel/partner s finančním příspěvkem nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky nebo nemá nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (pozn.: za splnění podmínek bezdlužnosti se považuje, pokud bylo poplatníkovi (plátcí) daně povoleno posečkání daně nebo placení daně ve splátkách dle § 156 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, nebo placení pojistného a penále ve splátkách dle § 20a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti);
- na žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebyl vydán inkasní příkaz po předcházejícím rozhodnutí Evropské komise prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem;
- žadateli/partnerovi s finančním příspěvkem nebyla v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- proti statutárnímu orgánu žadatele/partnera s finančním příspěvkem nebo jakémukoli jeho členovi není zahájeno nebo vedeno trestní řízení a nebyl(i) odsouzen(i) pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisela s předmětem činnosti organizace nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku;
- na výdaje, u kterých se dle této žádosti o podporu předpokládá poskytnutí financování z příspěvku Unie nebo státního rozpočtu ČR, žadatel/partner s finančním příspěvkem nečerpá a nenárokuje prostředky z jiného finančního nástroje EU ani z jiných národních veřejných zdrojů.

Název čestného prohlášení:

OPZ - čestné prohlášení v žádosti o podporu (část 2)

Text čestného prohlášení:

Statutární orgán, resp. osoba oprávněná jednat za žadatele (dále jen "statutární orgán") stvrzuje, že:

- žadatel má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu dle pravidel financování operačního programu (platí pouze v případě povinné finanční spoluúčasti);
- souhlasí s uchováním dat žádosti v monitorovacím systému;
- souhlasí se zařazením údajů o projektu a subjektů do jeho realizace zapojených v seznamu operací vedeném a zveřejňovaném na základě čl. 115 odst. 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013;
- v žádosti o podporu nejsou uvedeny žádné citlivé osobní údaje, žádné skutečnosti zakládající obchodní tajemství a že žádost neobsahuje informace chráněné autorským právem (pozn.: citlivým

Sestava vytvořena \

BAPATVEF

14.7.2017

údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů (tedy např. fotografie);

- žadatel má aktivní datovou schránku a zavazuje se ji mít aktivní po celou dobu, po kterou bude u žádosti o podporu probíhat proces hodnocení a výběru, případně - pokud bude žádost podpořena - až do konečného finančního vypořádání projektu, kterým se rozumí veškeré vyrovnání závazků a pohledávek mezi ním a poskytovatelem podpory;
- souhlasí s provedením případné ex ante kontroly ze strany vyhlášovatele výzvy a bere na vědomí, že neumožnění takové kontroly je důvodem pro vyřazení žádosti z procesu hodnocení a výběru žádostí o podporu;
- se seznámil/a s obsahem žádosti;
- všechny informace v žádosti jsou pravdivé a úplné a že si je vědom/a možných následků a sankcí, které vyplývají z uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů.

Dokumenty

Pořadí:	1
Název dokumentu:	Analýza cílové skupiny
Číslo:	
Název předdefinovaného dokumentu:	Analýza cílové skupiny
Druh povinné přílohy žádosti o podporu:	Elektronická
Povinný:	Ano
Odkaz na umístění dokumentu:	
Typ přílohy:	Implementační / realizační 2
Příloha:	
Osoba, která soubor zadala do MS2014+:	BAPATVER
Datum vložení:	13. 7. 2017
Verze dokumentu:	
Popis dokumentu:	

Žadatel je povinen zpracovat podrobnou analýzu cílové skupiny projektu, která bude sloužit jako podklad pro hodnocení projektové žádosti.

